

**JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH**  
Ekonomická fakulta  
Katedra Strukturální politiky EU a rozvoje venkova

**Studijní program:** N6208 Ekonomika a management  
**Studijní obor:** Strukturální politika EU a rozvoj venkova

# **Využití Evropského sociálního fondu na trhu práce Písecka**

**Vedoucí diplomové práce**  
prof. Ing. Magdalena Hrabánková, CSc.

**Autor**  
Bc. Iveta Kolaříková

**2011**

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH  
Ekonomická fakulta  
Akademický rok: 2009/2010

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE (PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Iveta KOLAŘÍKOVÁ**  
Osobní číslo: **E09611**  
Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**  
Studijní obor: **Strukturální politika EU a rozvoj venkova**  
Název tématu: **Využití Evropského sociálního fondu na trhu práce Písecka**  
Zadávající katedra: **Katedra strukturální politiky EU a rozvoje venkova**

### Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

#### Cíl práce:

Cílem diplomové práce je využít analýzu trhu práce na Písecku ke zhodnocení pracovních příležitostí v rámci vývoje v oblasti (ne)zaměstnanosti a k řešení zjištěných problémů pomocí podpor z Evropského sociálního fondu.

#### Metodika práce:

1. Teoretická část diplomové práce bude primárně vycházet ze studia odborné literatury, materiálů od informačních center Evropské unie, internetových zdrojů, vyhlášek, zákonů a Výroční zprávy o situaci na trhu práce v Písku za jednotlivé roky.
2. Dále bude navázána osobní spolupráce s Úřadem práce města Písek, kde budou získané konkrétní podklady pro analýzu situace na trhu práce Písecka, využívání Evropského sociálního fondu ke zlepšení míry zaměstnanosti. Budou popsány služby a činnosti, které jsou poskytovány úřady práce v České republice.
3. Diplomová práce bude zaměřena na jeden ze strukturálních fondů EU - Evropský sociální fond, jeho cíle a operační programy pro období 2007 - 2013. Fond je klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti. Hlavním posláním Evropského sociálního fondu je rozvíjet zaměstnanost, podporovat sociální začleňování osob a rovné příležitosti se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů.
4. V diplomové práci bude uvedena charakteristika Písecka, trhu práce, socioekonomického potenciálu, míry nezaměstnanosti. Dále bude zhodnoceno využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a programů Evropského sociálního fondu.
5. V praktické části diplomové práce bude provedena analýza trhu práce na Písecku prostřednictvím vybraných statistických a analytických metod. Na základě získaných materiálů, dat a informací budou podány vlastní návrhy k řešení situace na trhu práce Písecka.

#### Rámcová osnova:

1. Úvod, 2. Cíle a metodika, 3. Literární rešerše, 4. Analýza poznatků na trhu práce, 5. Praktická část - vlastní návrhy, 6. Závěr, 7. Seznam použité literatury, Přílohy.

Rozsah grafických prací: dle potřeby  
Rozsah pracovní zprávy: 50 - 70 stran, dle možností  
Forma zpracování diplomové práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

ADÁMEK, P. Aktivní politika zaměstnanosti v EU a ČR. Čtyři roky členství zemí střední a východní Evropy v Evropské unii: důsledky a nové výzvy pro národní a regionální trhy práce. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 2008. 967 s. ISBN 978-80-7248-484-3.

FIALA, P., PITROVÁ, M. Evropská unie. 1. vyd., Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury, 2003. 743 s. ISBN 80-7325-015-2.

HRABÁNKOVÁ, M. Základy tvorby projektů podle zásad Evropské unie. Institut výchovy a vzdělání Mze ČR, Praha, 1999. ISBN 80-7105-193-4.

JÍROVÁ, H. Trh práce a politika zaměstnanosti. VŠE Praha, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9.

LEITMANOVÁ, I. Trh práce EU a ČR: stav a vývoj. 1. vyd., České Budějovice: Datapartner, 1999. 168 s. ISBN 80-902696-0-5.

SVATOŠOVÁ, L., BOHÁČKOVÁ, I., HRABÁNKOVÁ, M. Regionální rozvoj z pozice strukturální politiky. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, 2005. ISBN 80-7040-749-2.

STEINMETZOVÁ, D., STUHLÍKOVÁ, Z., HNÁT, P. Jsme v EU, budme v obraze. Vysoká škola ekonomická v Praze, TNM Print, s.r.o., 2006. 127 s. ISBN 80-239-8024-6.

Internetové zdroje:

[www.strukturalni-fondy.cz](http://www.strukturalni-fondy.cz)

[www.esfcz.cz](http://www.esfcz.cz)

[www.euroskop.cz](http://www.euroskop.cz)

[www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)

[www.czso.cz](http://www.czso.cz)

Vedoucí diplomové práce: prof. Ing. Magdalena Hrabánková, CSc.,  
prof.h.c.  
Katedra strukturální politiky EU a rozvoje venkova


Datum zadání diplomové práce: 26. března 2010

Termín odevzdání diplomové práce: 16. dubna 2011

  
prof. Ing. Magdalena Hrabánková, CSc., prof.h.c.

děkanka

JIHOČESKÁ UNIVERZITA  
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH  
EKONOMICKÁ FAKULTA  
Studentská 13 (25)  
370 05 České Budějovice

  
doc. Ing. Eva Cudlinová, CSc.

vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 26. března 2010

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že svoji diplomovou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu použité literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své diplomové práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky vedoucího a oponenta práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Heřmani dne 29. dubna 2011

.....  
Bc. Iveta Kolaříková

## **Poděkování**

Velmi děkuji vedoucí diplomové práce **prof. Ing. Magdaleně Hrabánkové, CSc., prof.h.c.** za veškeré cenné rady, náměty a metodické vedení této práce.

Také tímto děkuji zaměstnancům Úřadu práce v Písku a v Českých Budějovicích za ochotu při poskytování potřebných informací.

Zvláštní poděkování patří především těm, kteří mi byli po celou dobu studia velkou oporou.

# OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>3</b>
<b>CÍL PRÁCE A METODICKÝ POSTUP</b> .....	<b>4</b>
<b>TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>6</b>
<b>1 EVROPSKÁ UNIE</b> .....	<b>6</b>
1.1 Evropská strategie zaměstnanosti .....	8
1.2 Sociální politika .....	9
1.3 Politika zaměstnanosti .....	11
1.3.1 Pasivní politika zaměstnanosti.....	13
1.3.2 Aktivní politika zaměstnanosti .....	13
1.4 Program Evropské unie pro zaměstnanost a sociální solidaritu .....	14
1.5 Strukturální fondy Evropské unie .....	15
<b>2 EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND</b> .....	<b>17</b>
2.1 Cíle Evropského sociálního fondu .....	18
2.2 Operační programy 2007 – 2013 .....	19
2.2.1 Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost .....	20
2.2.2 Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost .....	21
2.2.3 Operační program Praha – Adaptabilita .....	22
<b>3 CHARAKTERISTIKA TRHU PRÁCE</b> .....	<b>23</b>
3.1 Nabídka na trhu práce .....	23
3.2 Poptávka na trhu práce.....	24
3.3 Problém nezaměstnanosti .....	25
3.3.1 Druhy nezaměstnanosti .....	25
3.4 Světová finanční krize .....	26
3.4.1 Dopady krize na zaměstnanost .....	27
<b>PRAKTICKÁ ČÁST</b> .....	<b>29</b>
<b>4 CHARAKTERISTIKA PÍSECKA</b> .....	<b>29</b>
4.1 Území okresu Písek .....	30
4.2 Historické mezníky vývoje Písecka .....	31
4.3 Přírodní podmínky .....	32
4.4 Školství, výchova a zdravotnictví.....	33
4.5 Doprava.....	34
4.6 Kultura a cestovní ruch .....	34
<b>5 TRH PRÁCE NA PÍSECKU</b> .....	<b>35</b>
5.1 Úřad práce v Písku .....	35
5.2 Obyvatelstvo .....	36
5.2.1 Počet obyvatel.....	36
5.2.2 Struktura obyvatel.....	36
5.2.3 Průměrný věk obyvatelstva.....	38
5.3 Zaměstnanost .....	38
5.4 Volná pracovní místa .....	38
5.5 Nezaměstnanost .....	40
5.5.1 Míra nezaměstnanosti .....	40
5.5.2 Struktura nezaměstnanosti .....	42
5.6 Specifické skupiny na trhu práce Písecka.....	45

5.6.1	Zdravotně postižení.....	45
5.6.2	Mladiství uchazeči a absolventi škol .....	46
5.6.3	Cizinci a občané Evropského hospodářského prostoru .....	47
5.7	Průmyslová zóna Písek .....	47
5.7.1	Historie vzniku průmyslové zóny v Písku .....	49
5.8	SWOT analýza z hlediska rozvoje trhu práce Písecka .....	49
5.8.1	Silné stránky .....	49
5.8.2	Slabé stránky .....	51
5.8.3	Příležitosti .....	51
5.8.4	Ohrožení.....	52
<b>6</b>	<b>PROJEKTY ESF NA PÍSECKU.....</b>	<b>53</b>
6.1	Národní individuální projekty.....	53
6.1.1	Společensky účelná pracovní místa – vyhrazená.....	54
6.1.2	Veřejně prospěšné práce .....	55
6.1.3	Poradenství a rekvalifikace .....	57
6.1.3.1	Poradenství.....	57
6.1.3.2	Rekvalifikace .....	57
6.1.4	„Vzdělávejte se!“ .....	58
6.2	Regionální individuální projekty .....	61
6.2.1	„Cesta do práce v Jihočeském kraji“ .....	61
6.2.2	„Dobrá práce v Jihočeském kraji“ .....	65
6.2.3	„Máme na to v Jihočeském kraji“ .....	68
6.3	Grantové projekty .....	70
6.3.1	„Umanutý zavináč“ .....	70
6.3.2	„Most do budoucnosti“ .....	72
6.3.3	„Pila, křovinořez, sekačka – práce bude brnkačka“ .....	73
	<b>NÁVRHY A DOPORUČENÍ.....</b>	<b>75</b>
	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>78</b>
	<b>SUMMARY .....</b>	<b>80</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....</b>	<b>81</b>
	<b>PŘEHLED POUŽITÝCH ZKRATEK.....</b>	<b>85</b>
	<b>SEZNAM GRAFŮ, OBRÁZKŮ A TABULEK .....</b>	<b>87</b>

# ÚVOD

Téma diplomové práce je Využití Evropského sociálního fondu na trhu práce Písecka. Důvodem výběru tohoto tématu byla skutečnost, že jako čerstvá absolventka Jihočeské univerzity budu účastnicí na pracovním trhu a touto prací získám určitý přehled o situaci na trhu práce v místě bydliště. K volbě tohoto tématu nepřispěl pouze zájem o dění v rodném okrese, ale také to, že problém nezaměstnanosti se může kdykoliv dotknout kohokoliv z nás. Dalším důvodem pro výběr tématu byl fakt, že jednotlivé složky trhu práce, míra nezaměstnanosti patří společně s inflací, měnovým kurzem a HDP k celkově nejdůležitějším ekonomickým veličinám.

Velkým přínosem tomuto tématu bylo absolvování tříměsíční pracovní stáže v Bruselu, v rámci programu Erasmus na Jihočeské univerzitě, konkrétně ve Stálé kanceláři Jihočeského kraje. Stáž poskytla přístup k užitečným informacím a také možnost navštívit akce v Evropském parlamentu, které se přímo zabývaly problematikou Evropského sociálního fondu.

V teoretické části diplomové práce jsem navázala na prostudovanou literaturu z mé bakalářské práce, kterou jsem vypracovala na téma Situace na evropském trhu práce po rozšíření Evropské unie v roce 2004 a doplnila o další novou literaturu. Bakalářská práce byla zaměřena na evropský trh práce, v diplomové práci je řešen už konkrétní pracovní trh v České republice, tím dochází k větší specifikaci a navázání určité hierarchie řešení problému trhu práce.

V praktické části je uvedena charakteristika Písecka, trhu práce, míry nezaměstnanosti a posouzení pracovních příležitostí. Dále jsou charakterizovány, ve stejné struktuře, ukončené či probíhající národní, regionální a grantové projekty přispívající k pozitivnímu vývoji na trhu práce Písecka.



# CÍL PRÁCE A METODICKÝ POSTUP

Cílem diplomové práce je využití analýzy pracovního trhu na Písecku k vlastnímu zhodnocení příležitostí v rámci vývoje v oblasti (ne)zaměstnanosti a k řešení zjištěných problémů pomocí podpor ze strukturálního fondu Evropské unie. Dalším cílem je zhodnocení míry nezaměstnanosti z hlediska využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) a podpor z Evropského sociálního fondu (ESF). Oblast Písecka jsem si vybrala nejen proto, že tam žiji, ale také z důvodu rostoucí nezaměstnanosti, obdobné jako v České republice.

Teoretická část diplomové práce primárně vychází ze studia odborné literatury, materiálů od informačních center Evropské unie, internetových zdrojů, zákonů a Výročních zpráv o situaci na trhu práce v Písku za jednotlivé roky. Diplomová práce je zaměřena na jeden ze dvou strukturálních fondů EU – Evropský sociální fond, jeho cíle a operační programy pro období 2007 – 2013. Fond je klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti. Hlavním posláním Evropského sociálního fondu je rozvíjet zaměstnanost, podporovat sociální začleňování osob a rovné příležitosti se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. Pro účely práce je navázána osobní spolupráce s Úřadem práce města Písek a České Budějovice, kde jsou získané konkrétní podklady pro analýzu situace na trhu práce Písecka a využívání Evropského sociálního fondu ke zlepšení míry zaměstnanosti.

V praktické části diplomové práce je provedena analýza trhu práce na Písecku prostřednictvím vybraných statistických a analytických metod (komparativní metoda a SWOT analýza). Na základě získaných materiálů, dat a informací jsou podány vlastní návrhy a doporučení k řešení situace na trhu práce Písecka.

Zlepšení stavu trhu práce je velkou výzvou, jelikož nerovnováha na pracovním trhu není krátkodobým problémem a situace by se měla dlouhodobě sledovat.

**Mezi základní zdroje informací patří:**

- odborná literatura a publikace (uvedené v Seznamu použité literatury),
- osobní jednání se zaměstnanci Úřadu práce v Písku a Českých Budějovicích,
- databáze Českého statistického úřadu,
- dokumenty Úřadu práce v Písku – Situace na trhu práce v okrese Písek.

**Použité metody k vypracování diplomové práce:**

- rozhovory se zaměstnanci Úřadu práce v Písku a Českých Budějovicích,
- informace získané využitím statistických metod Úřadu práce, Ministerstva práce a sociálních věcí a Českého statistického úřadu,
- analýza dat získaných z Úřadu práce Písek a internetových zdrojů pomocí použití komparativní metody a SWOT analýzy.

# TEORETICKÁ ČÁST

## 1 EVROPSKÁ UNIE

Evropská unie (EU) má v současné době 27 členských států s více než 490 miliony obyvatel. Největší rozšíření proběhlo 1. 5. 2004, kdy Česká republika současně s dalšími devíti zeměmi přistoupila do Evropské unie a díky tomu se EU výrazně rozšířila východním směrem. EU v roce 2004 zažila největší rozšiřování ve své historii a bylo překonáno dělení Evropy na „Východ“ a „Západ“. O dva roky později se rozšířila o další dva státy. Pro občany nově přistupujících států byl tento krok velmi významný, neboť členství značně ovlivnilo lidské životy a životní úroveň. Vstupu do EU předcházela řada nepřijemností a rozporů nejen na politické scéně, ale také mezi obyvateli přistupujících států. Vedly se rozsáhlé diskuze o tom, jaké jim členství v EU přinese výhody a nevýhody.

„Moderní ekonomiky stojí více na znalostech než na surovinách a fyzické práci. Aby Evropa obstála v boji s konkurencí s rozvíjejícími se ekonomikami, musí pro svou dynamickou společnost založenou na znalostech vytvořit pracovní místa. To vyžaduje investice do školství a vědy a také do politiky zaměstnanosti, která musí držet krok s vývojem a vyvést Unii z hospodářské krize. Země EU na řešení těchto problémů úzce spolupracují a jejich společné cíle a politiky se navzájem doplňují.“<sup>1</sup>

„Evropská unie při realizaci svých záměrů a při přijímání opatření na jejich podporu, bude činná pouze tehdy, jestliže konkrétní záměr lze lépe dosáhnout na úrovni EU jako celku, než na úrovni jednotlivých členských států. Dílčí cíle zaměřené na trh práce (jak bylo zakotveno v Římských smlouvách), se vztahují zejména k základnímu právu zaměstnanců žít a pracovat v členském státě podle své volby, k právu na zlepšení jejich sociální ochrany a k právu na rekvalifikaci pro nezaměstnané.“<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> *Zaměstnanost a sociální věci* [online]. Brusel : Evropská unie, 2011, [cit. 26. 1. 2011]. Dostupné z WWW: <[http://europa.eu/pol/socio/index\\_cs.htm](http://europa.eu/pol/socio/index_cs.htm)>.

<sup>2</sup> LEITMANOVÁ, I. *Trh práce EU a ČR: stav a vývoj*. České Budějovice, 1999, s. 7.

„Zaměstnanost je jednou z klíčových oblastí zájmu členských států Unie, protože nezaměstnanost je v Evropské unii stále na vysoké úrovni. V návaznosti na Bílou knihu Komise nazvanou „Růst, konkurenceschopnost a zaměstnanost“ z roku 1993, identifikovala Evropská rada na svém zasedání v Essenu (9. a 10. 12. 1994) přednostní oblasti pro své aktivity na podporu zaměstnanosti:“<sup>3</sup>

- zlepšení možností pro zaměstnanost podporováním investic do odborného vzdělávání,
- posilování růstu založeného na intenzivní zaměstnanosti,
- snížení nemzdových nákladů na pracovní sílu,
- zvýšení efektivnosti opatření na trhu práce,
- vylepšení pomoci skupinám, které jsou zvláště těžce zasaženy nezaměstnaností.

„Bílé knihy Komise jsou dokumenty, které obsahují návrhy na činnost Společenství v určité oblasti. V některých případech Bílá kniha následuje po vydání Zelené knihy, jejímž cílem je zahájit proces konzultací o daném tématu na evropské úrovni. Po schválení Radou se z Bílé knihy může stát akční program Unie pro danou oblast. Bílá kniha má pro členské státy EU pouze doporučující povahu, je nezávazným dokumentem.“<sup>4</sup>

Další funkci v politice zaměstnanosti Evropské unie má Poradní výbor pro zaměstnanost. „Poradní výbor pro zaměstnanost, založený Amsterodamskou smlouvou, nahradil Výbor pro zaměstnanost a trh práce, který byl zřízen v roce 1996. Je složen ze dvou zástupců za každou členskou zemi a ze dvou zástupců Komise. Jeho úkolem je pomáhat Radě v rámci jejich odpovědností v oblasti zaměstnanosti. Monitoruje zaměstnanost v členských zemích a strategie trhu práce, napomáhá jejich vzájemné koordinaci a poskytuje svá stanoviska.“<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> *Glosář: Instituce, politiky a rozšiřování Evropské unie*. Praha, 2001, s. 118.

<sup>4</sup> *Bílé knihy* [online]. 2008, [cit. 25. 10. 2008]. Dostupné z WWW: <<http://www.euroskop.cz/200/322/clanek/bile-knihy/>>.

<sup>5</sup> *Výbor pro zaměstnanost* [online]. 2008, [cit. 2. 11. 2008]. Dostupné z WWW: <[http://ec.europa.eu/ceskarepublika/information/glossary/term\\_183\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/ceskarepublika/information/glossary/term_183_cs.htm)>.

Politika zaměstnanosti v EU zahrnuje plnou zaměstnanost, dobré pracovní podmínky, vysokou produktivitu a sociální soudržnost v souladu s politikou „flexicurity“ pracovního trhu. Koncept „flexicurity“ usiluje o sladění potřeb zaměstnanců a zaměstnavatelů a vyznačuje kombinaci flexibility (flexibility) a jistoty zaměstnání (security). „K realizaci tohoto konceptu přispívají například opatření prováděná v rámci evropské strategie zaměstnanosti, podpora celoživotního vzdělávání, zlepšování služeb pro uchazeče o zaměstnání a prosazování rovných příležitostí pro všechny a rovnosti žen a mužů.“<sup>6</sup>

## 1.1 Evropská strategie zaměstnanosti

Pojem Evropská strategie zaměstnanosti (ESZ) byl poprvé zaveden v Amsterodamské smlouvě, která byla podepsána v roce 1997 a v platnost vstoupila v roce 1999. Jejím snahou je omezovat stále vyšší nezaměstnanost a dosáhnout podstatného a trvalého zvýšení míry zaměstnanosti. „Zde je větší akcent na sociální politiku, kam spadá i řešení nezaměstnanosti. Někde na pomezí mezi ryze sociální a hospodářskou politikou můžeme položit hlavní přínos a novinku Amsterodamské smlouvy, totiž výrazný akcent na politiku zaměstnanosti, která zejména na základě iniciativy Francie se stává stejně významným cílem a úkolem Unie jako je vytváření měnové unie. Právě snaha připravit vše potřebné pro zavedení společné měny vedla k tomu, že otázky zaměstnanosti se dostávaly na zcela vedlejší kolej a byly podřízeny úsilí o splnění konvergenčních kritérií měnové unie navzdory hrozivému růstu nezaměstnanosti.“<sup>7</sup>

**Evropská strategie zaměstnanosti je založena na čtyřech základních pilířích:**

- 1) zlepšení zaměstnatelnosti (podpora vzdělání, schopností a motivace k získání a udržení si zaměstnání u všech osob, kteří vstupují na trh práce),

---

<sup>6</sup> *Rovnováha flexibility a jistoty* [online]. 2008, [cit. 25. 2. 2009]. Dostupné z WWW: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102&langId=cs>>.

<sup>7</sup> GOLLA, P. *Evropská unie v otázkách a odpovědích*. Třebíč, 2003, s. 70.

- 2) rozvoj podnikatelského prostředí a tvorba pracovních míst (podpora podmínek pro založení, fungování a rozvoj podniků, které poskytují pracovní místa),
- 3) podpora adaptability podniků a jejich zaměstnanců (podpora flexibility a inovací na pracovišti s cílem zlepšit efektivitu a konkurenceschopnost, vytvoření a zachování pracovních míst),
- 4) posilování rovných příležitostí pro muže a ženy (odstraňování diskriminací v přístupu k pracovním příležitostem a odměňování).

„Pro Evropskou strategii zaměstnanosti byla vytvořena metoda otevřené koordinace, jejíž základy byly položeny Amsterdamskou smlouvou a zejména pak tzv. Lucemburským procesem (rok 1997). Metoda otevřené koordinace funguje na základě několika principů, z nichž zmiňme alespoň princip subsidiarity a princip řízení podle cílů. Podstata prvního principu spočívá v tom, že každý problém by měl být řešen na tom nejnižším stupni, kde je ještě řešitelný. Pro členské země to prakticky znamená při konkrétní realizaci politiky zaměstnanosti a tedy také při výběru nástrojů a programů, které do této politiky spadají. Druhý princip v zásadě zajišťuje projekci společně přijatých cílů do konkrétních opatření hospodářské politiky v jednotlivých zemích.“<sup>8</sup>

Na Evropskou strategii zaměstnanosti navazuje Národní plán zaměstnanosti (1999) a Národní akční plány zaměstnanosti (2000 - 2003). V rámci těchto programů byly dány priority, do kterých se bude investovat a opatření, kterými budou dané priority naplňovány. Největší význam pro naplňování evropské strategie zaměstnanosti a národních programů reforem má v oblasti zaměstnanosti Evropský sociální fond.

## 1.2 Sociální politika

Sociální politika spolu s politikou zaměstnanosti hraje v současné Evropské unii velmi důležitou roli. Tato politika se zabývá aktuálními sociálními problémy, které se vyskytují v jednotlivých členských státech EU. Zahrnuje celou řadu oblastí, například

---

<sup>8</sup> ADÁMEK, P. *Aktivní politika zaměstnanosti v EU a ČR*. Karviná, 2008, s. 2.

zaměstnanost, situaci na trhu práce členských zemí EU, vzdělávání, migraci, mobilitu pracovní síly, boj s diskriminací a mnohé další oblasti. Jelikož jsou sociální systémy v jednotlivých členských státech rozdílné, musí sociální politika EU fungovat pouze v rovině obecných cílů.

„Poradním orgánem ve věcech sociální politiky je Hospodářský a sociální výbor. Evropská komise se vzhledem k nastavení sociální politiky může oficiálně vyjadřovat pouze ve velmi obecných heslech a frázích a nemá aktuálně žádné možnosti, jak tato obecná tvrzení naplnit v jednotlivých členských státech. Tato určitá bezmocnost Evropské komise je v současné době patrná i na tzv. Sociální agendě 2005 - 2010, která byla Evropskou komisí přijata v únoru roku 2005. Nosným mottem agendy je: *Sociální Evropa ve světovém hospodářství: pracovní místa a příležitost pro všechny*. Evropská unie by měla být dle Sociální agendy založena na vyváženém hospodářském růstu, cenové stabilitě, vysoce konkurenceschopném sociálně-tržním hospodářství směřujícím k plné zaměstnanosti a společenskému pokroku, vysokém stupni ochrany a zlepšování kvality životního prostředí. Tyto cíle jsou však již na první pohled značně ambiciózní.“<sup>9</sup>

„Budoucí směřování evropské sociální politiky nastínila Evropská komise v červenci 2008 přijetím takzvané obnovené sociální agendy, jejímž cílem je modernizovat sociální politiku EU tak, aby odpovídala potřebám jednadvacátého století. Obnovená sociální agenda je souborem legislativních i nelegislativních iniciativ v sociální oblasti, které se v současné době postupně projednávají v orgánech Rady.“<sup>10</sup>

Efektivním nástrojem sociální politiky EU je Evropský sociální fond (viz kapitola 2).

---

<sup>9</sup> DOČKAL, V., KANIOK, P. *Základní škola Evropské unie*. 2007, s. 66.

<sup>10</sup> *Zaměstnanost, sociální politika, zdraví a ochrana spotřebitele* [online]. 2008, [cit. 10. 2. 2008]. Dostupné z WWW: <<http://www.eu2009.cz/cz/eu-policies/employment-social-policy-health-and-consumer-affairs-council/zamestnanost--socialni-politika--zdravi-a-ochrana-spotrebitel-665/>>.

### 1.3 Politika zaměstnanosti

Mezi základní cíle hospodářské a sociální politiky státu patří také dosažení plné zaměstnanosti, tzn. dosáhnout rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivně využít zdroje pracovních sil a zabezpečit práva občanů na zaměstnání. Z toho vyplývá, že hlavní rolí politiky zaměstnanosti ve vztahu k nezaměstnaným je financovat a vytvářet projekty na pomoc rizikovým a nejvíce postiženým oblastem. Dále může podporovat a ladit vývoj na samotném trhu práce, ale nemůže ho zásadním způsobem modifikovat. Politiku zaměstnanosti zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a územní orgány práce (úřady práce). Jejich prostředky lze rozdělit na prostředky pasivní politiky, které představují především příspěvek uchazečům o zaměstnání a aktivní politiku zaměstnanosti (viz podkapitola 1.3.1 a 1.3.2).

Podle MAREŠE (1994) je plná zaměstnanost chápána jako stav, kdy ten, kdo chce pracovat a přijmout danou mzdu, kterou mu zaměstnavatelé za určitých podmínek mohou nabídnout, zaměstnání vždy najde. Za míru odpovídající plné zaměstnanosti považuje přibližně 2 - 4% úroveň a překročení této hranice, jak směrem dolů, tak i směrem nahoru považuje za nežádoucí.

Ekonomiky jednotlivých členských států by utrpěly velké ztráty, pokud by nefungovala společná politika, která vytváří nová pracovní místa pro všechny své občany. Tato činnost vyžaduje investice nejen do školství a vědy, ale také do politiky zaměstnanosti, která samozřejmě musí držet krok s vývojem. Všechny země EU mají v této oblasti společné cíle a politiky. Tyto cíle finančně podporuje Evropský sociální fond.

„Smyslem politiky zaměstnanosti je vytváření pracovních příležitostí se zaměřením na lepší poskytování odborné přípravy, na podporu vzniku nových podniků a zlepšení vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Cílem této politiky je z Evropské unie za jedno desetiletí učinit nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější znalostní hospodářství na světě, schopné trvale udržitelného rozvoje s větším množstvím lepších



pracovních míst a lepší sociální soudržnosti.“<sup>11</sup> „Politika zaměstnanosti musí být postavena na poznání přirozených zájmů všech aktérů a na podpoře jejich naplnění. Stát a EU nesmí především svými legislativními normami překážet zaměstnancům a zaměstnavatelům při naplňování těchto zájmů. Pokud se již společnost rozhodne do vztahu zaměstnanec – zaměstnavatel zasahovat, měli bychom dávat přednost nezávazným doporučením a podpoře možností. Pokud již bude společnost v nezbytných případech zasahovat přímo, musíme dávat přednost pozitivním motivacím před restrikcemi a regulacemi.“<sup>12</sup>

**Obrázek 1 Politika zaměstnanosti pomáhá snižovat počet nezaměstnaných<sup>13</sup>**



Zdroj: Evropská komise

„Samotná politika zaměstnanosti je koordinovaný proces, ve kterém orgány EU hrají úlohu analytickou, metodickou a kontrolní, nikoliv však direktivní.“<sup>14</sup>

<sup>11</sup> *Funkce EU – politika zaměstnanosti* [online]. 2008, [cit. 18. 11. 2008]. Dostupné z WWW: <<http://www.finance.cz/evropska-unie/informace/soucasnost/funkce-2/>>.

<sup>12</sup> CABRNOCH, M. *Politika zaměstnanosti. Sociální politika* [online]. 2005, [cit. 4. 2. 2009]. Dostupné z WWW: <[http://www.cabrnoch.cz/index.php/2005/10/17/politika\\_zamestnanosti](http://www.cabrnoch.cz/index.php/2005/10/17/politika_zamestnanosti)>.

<sup>13</sup> *Držet krok s vývojem* [online]. 2008, [cit. 18. 11. 2008]. Dostupné z WWW: <[http://europa.eu/pol/socio/overview\\_cs.htm](http://europa.eu/pol/socio/overview_cs.htm)>.

### 1.3.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti zprostředkovává přímo zaměstnání a hmotné zabezpečení uchazečů o práci. Jedná se o různé dávky a příspěvky pro nezaměstnané, aby byli zabezpečeni do doby, než seženou práci. Jde o soustavy životního minima, minimální mzdy a podpory v nezaměstnanosti. Výše těchto podpor musí být přibližně v rovnováze, a při změně jedné, se musí změnit všechny. Tento systém musí být nastaven tak, aby se lidem vyplatilo pracovat, ale aby nezaměstnaní nezůstali bez finančních prostředků, nutných k přežití. Čím větší je nezaměstnanost, tím je tato politika pro stát dražší.

### 1.3.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Tato politika zaměstnanosti je založena na upřednostňování aktivních a preventivních opatření. Jedná se jak o pomoc nezaměstnaným, tak i zaměstnancům, kteří jsou ohroženi. Jde o souhrn opatření, která směřují k zajištění maximální zaměstnanosti, financovaných ze státního rozpočtu. Aktivní politika zaměstnanosti je vykonávána subjektivně nebo objektivně. Mezi subjektivní můžeme zařadit různé rekvalifikace, poradenství. Objektivní aktivní politika zaměstnanosti slouží přímo k vyhledávání nových pracovních míst. Na aktivní politiku zaměstnanosti lze vydat jen to, co zbude po zaplacení pasivní politiky zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti je prováděna Ministerstvem práce a sociálních věcí a úřady práce.

#### **Opatření aktivní politiky zaměstnanosti:**

- 1) poradenství – skupinové nebo individuální, zjištění schopností a kvalifikačních předpokladů,
- 2) podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením – lidé se ZP mají právo na pracovní rehabilitaci (získání a udržení vhodného zaměstnání), zřizují je úřady práce nebo pracovně - rehabilitační střediska,
- 3) cílené programy k řešení zaměstnanosti – zvyšování uplatnění na trhu práce, programy napomáhají řešit problémy obecního, krajského nebo celorepublikového charakteru, včetně programů z Evropského sociálního fondu.

---

<sup>14</sup> ADÁMEK, P. *Aktivní politika zaměstnanosti v EU a ČR*. Karviná, 2008, s. 2.

### **Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti:**

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- různé příspěvky.
  - překlenovací,
  - na dopravu zaměstnanců,
  - na zapracování,
  - při přechodu na nový podnikatelský program,
  - vytvoření chráněného pracovního místa,
  - na částečnou úhradu provozních nákladů na chráněné pracovní místo,
  - na vytvoření chráněné pracovní dílny,
  - na částečnou náhradu provozních nákladů chráněné pracovní dílny,
  - na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

## **1.4 Program Evropské unie pro zaměstnanost a sociální solidaritu**

„V říjnu 2006 bylo přijato rozhodnutí EP a Rady č. 1672/2006/ES, kterým se zavádí program Společenství pro zaměstnanost a sociální solidaritu - PROGRESS. Jedná se o integrovaný program na léta 2007 - 2013, který nahradil několik programů Společenství přispívajících k provádění agendy sociální politiky. Program Progress nahradil předchozí komunitární programy a pro rok 2008 má ve svém rozpočtu 98 miliónů EUR.“<sup>15</sup> Je otevřen pro 27 členských států EU, kandidátské země EU a země ESVO/EHP. Program je spravován přímo Komisí, které asistuje výbor zástupců členských států. Výbor např. schvaluje roční pracovní plány, zajišťuje naplňování programu. „Zajišťuje, aby mohlo Společenství hrát svou úlohu v podpoře

---

<sup>15</sup> *Politiky EU – Zaměstnanost* [online]. 2008, [cit. 28. 11. 2008]. Dostupné z WWW: <<http://www.euroskop.cz/688/sekce/zamestnanost/>>.

závazků, které členské státy přijaly ohledně vytvoření více a lepších pracovních míst a rovných příležitostí pro všechny.“<sup>16</sup>

**Program pracuje společně s Evropským sociálním fondem a dělí se na 5 strategických částí:**

- zaměstnanosti,
- sociální začleňování a sociální ochrana,
- pracovní podmínky,
- antidiskriminační opatření,
- rovnost mužů a žen.

„Zatímco ESF investuje do zavádění politik zaměstnanosti a sociálního začleňování v členských státech, program Progress se bude zaměřovat na aktivity se silným evropským rozměrem a přinese Evropanům skutečnou přidanou hodnotu. Tyto aktivity mají zajistit, aby EU mohla například monitorovat jednotné uplatňování práva Společenství v členských státech nebo dohlížet na míru, do které politiky jednotlivých států odrážejí cíle a politiky EU.“<sup>17</sup>

Rozpočet programu Progress bude během 7 let vynaložen na analytickou činnost, vytváření sítí a sdílení informací, které vedou ke zlepšení politiky a jednotlivých postupů. Dále budou peníze vynakládány na kampaně zaměřené na zvýraznění klíčových zaměstnanostních a sociálních problémů.

## **1.5 Strukturální fondy Evropské unie**

Vstupem do Evropské unie v roce 2004 získala Česká republika možnost využívat prostředky strukturálních fondů a Fondu soudržnosti. Strukturální fondy jsou nástrojem politiky hospodářské a sociální soudržnosti (HSS) k dosahování ekonomické a sociální soudržnosti (koheze) Evropské unie. Prostředky jsou určeny na pomoc méně

---

<sup>16</sup> *Program EU pro zaměstnanost a sociální solidaritu na období 2007-2013*. Lucemburk : Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 2007, s. 1.

<sup>17</sup> *Program EU pro zaměstnanost a sociální solidaritu na období 2007-2013*. Lucemburk : Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 2007, s. 7.

rozvinutým regionům, regionům potýkajícími se strukturálními problémy a na podporu adaptace a modernizace politik, systémů vzdělávání a odborné přípravy zaměstnanosti.

**Mezi strukturální fondy EU patří pro období 2007 - 2013 tyto dva nástroje:**

- Evropský fond regionálního rozvoje (ERDF),
- Evropský sociální fond (ESF).

„Od 1. 1. 2007 odstartovalo v Evropské unii další sedmileté programovací období. V oblasti strukturálních fondů a Fondu soudržnosti došlo v této souvislosti k několika změnám. První změnou je počet strukturálních fondů. V minulém období (2000 – 2006) do politiky HSS spadaly čtyři strukturální fondy. Jednalo se o Evropský fond regionálního rozvoje (ERDF), Evropský sociální fond (ESF), Evropský zemědělský garanční a podpůrný fond (EAGGF) a Finanční nástroj na podporu rybolovu (FIFG). V současném programovacím období (2007 – 2013) byl snížen počet strukturálních fondů na dva – Evropský fond regionálního rozvoje, Evropský sociální fond. Zbylé dva fondy se transformovaly v Evropský rybářský fond (EFF) a Evropský zemědělský fond pro rozvoj venkova (EAFRD) a současně se staly součástí Společné zemědělské politiky (SZP). Druhou změnou je zapojení Fondu soudržnosti (FS) do systému programování strukturálních operací. Z fondu tedy není poskytována podpora na individuální projekty, ale obdobně jako v případě strukturálních fondů na programové dokumenty vypracované na národní úrovni. Na právě probíhající programové období 2007 - 2013 má ČR z evropských fondů k dispozici 26,69 mld. EUR. Abychom si mohli udělat představu, jak velkou sumu to představuje, lze ji přirovnat přibližně ke třem čtvrtinám ročního státního rozpočtu ČR.“<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> *Strukturální fondy* [online]. 2006, [cit. 25. 2. 2011]. Dostupné z WWW: <<http://www.euractiv.cz/strukturalni-fondy>>.

## 2 EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND

„Evropský sociální fond (ESF) je nejdůležitějším nástrojem EU pro rozvoj lidských zdrojů a pro zlepšení situace na trhu práce v celé EU. Hlavním posláním Fondu je podporovat i ty, kteří sice mají pracovní místo, avšak jejich profesní šance je nutné zlepšit.“<sup>19</sup> Byl ustanoven v roce 1960 jako nástroj boje proti nezaměstnanosti. Společným cílem strukturálních fondů je snížení rozdílů v životní úrovni v jednotlivých regionech, skupině obyvatel i jednotlivcích v Evropské unii. Dle BOHÁČKOVÉ (2009) je Evropský sociální fond nejdůležitějším nástrojem v oblasti intervencí orientovaných zejména na lidské zdroje, na mladé, ale i starší pracovní síly a nezaměstnané. Jeho cílem je snižovat nezaměstnanost a zlepšit fungování trhu práce. V současném programovacím období reaguje na 3 stěžejní skutečnosti, a to na rozšíření Evropské unie o 12 nových členských států, na stárnutí evropské populace a na pokračující a prohlubující se proces globalizace.

Evropský sociální fond (zřízený podle článku 146 - 148 Smlouvy o ES) slouží jako finanční nástroj, prostřednictvím něhož je realizována Evropská strategie zaměstnanosti (viz podkapitola 1.1).

„Evropský sociální fond v ČR existuje již druhé období. Proto je nyní členěn na období 2004 - 2006, tzv. staré období a 2007 - 2013, tzv. nové období. V rámci „starého“ období probíhá realizace projektů, které byly v tomto období schváleny.“<sup>20</sup>

Pro čerpání prostředků z ESF musí každá členská země EU vypracovat programovací dokumenty, které musí být schváleny na národní úrovni a na úrovni Evropské komise. Odpovědným orgánem za řízení pomoci z ESF je v České republice Ministerstvo práce a sociálních věcí.

---

<sup>19</sup> LEITMANOVÁ, I. *Trh práce EU a ČR: stav a vývoj*. České Budějovice, 1999, s. 8.

<sup>20</sup> *Evropský sociální fond* [online]. 2008, [cit. 5. 11. 2008]. Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz/clanek.php?lg=1&id=1>>.

## 2.1 Cíle Evropského sociálního fondu

„Hlavním posláním ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů.“<sup>21</sup>

### Mezi hlavní cíle ESF patří:

- Pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce,
- Rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce,
- Sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce,
- Celoživotní vzdělávání,
- Rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly,
- Zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání,
- Zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce,
- Boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce.

„Fond podporuje a doplňuje činnosti členských zemí při realizaci jejich národních akčních plánů zaměstnanosti, a to zejména v následujících oblastech státní politiky:“<sup>22</sup>

- řešení důsledků nezaměstnanosti, prevence nezaměstnanosti (zejména dlouhodobé), reintegrace dlouhodobě nezaměstnaných na trhu práce, podpora profesní integrace mládeže a osob vracejících se na trh práce,
- rozšiřování a zdokonalování vzdělávacích systémů k usnadnění přístupu na trh práce jako součásti politiky celoživotního vzdělávání s cílem zvýšit a udržet zaměstnatelnost a motivovat k profesní mobilitě a zlepšení šance na opětovný návrat na trh práce,
- reintegrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených vyčleňováním ze společnosti a rovných příležitostí jejich přístupu na trh práce,

---

<sup>21</sup> *Evropský sociální fond* [online]. 2008, [cit. 29. 12. 2010]. Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>>.

<sup>22</sup> FASSMANN M., VINTROVÁ R., A KOL. *Sociální a ekonomické souvislosti integrace České republiky do Evropské unie*. Praha, 2002, s. 269.

- zdokonalování systémů a nástrojů na podporu kvalifikované a adaptabilní pracovní síly, rozvoj inovace a adaptability v organizaci práce, na podporu podnikání a vytváření pracovních míst či posílení lidského potenciálu ve výzkumu a vývoji,
- tvorba specifických opatření proti diskriminaci na trhu práce podle věku, pohlaví.

## 2.2 Operační programy 2007 – 2013

Operační program je strategický dokument finanční nebo technické povahy pro konkrétní tématickou oblast (např. sociální věci a zaměstnanost), nebo pro konkrétní region soudržnosti (např. Jihozápad). Tento dokument zpracovávají členské země Evropské unie a jsou v něm podrobně popsány cíle a priority, které chce členská země v dané oblasti dosáhnout v aktuálním programovacím období. „Implementace programu má více rovin. V prvé řadě jde o vymezení struktury a povinností institucí odpovědných za řízení a realizaci programů (tzv. implementační struktura). Dále do implementační struktury patří úkoly a povinnosti zprostředkujících subjektů a příjemců pomoci. Dále zahrnuje soubor činností a postupů při samotné realizaci programu a projektů (informace a publicita, výběr projektů, monitorování, platby, věcná a finanční kontrola) při respektování požadavků příslušné legislativy ES a předpisů ČR pro nakládání s veřejnými prostředky. Proces implementace programu navazuje na proces programování. Podrobný popis všech vztahů, odpovědnosti a činnosti všech zúčastněných subjektů je uveden v prováděcím dokumentu programu nebo v ostatních navazujících dokumentech (např. v příručkách pro žadatele) jednotlivých operačních programů.“<sup>23</sup>

V současném programovacím období (2007 – 2013) využívá Česká republika 26 operačních programů, které jsou rozděleny mezi 3 cíle politiky hospodářské a sociální soudržnosti (cíl 1 – Konvergence, cíl 2 – Regionální konkurenceschopnost

---

<sup>23</sup> *Implementace programu* [online]. 2010, [cit. 29. 12. 2010]. Dostupné z WWW: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/Glosar/I/Implementace-programu>>.



a zaměstnanost, cíl 3 – Evropská územní spolupráce). Česká republika má nejvíce operačních programů v celé Evropské unii a tento fakt značně komplikuje čerpání.

O nutnosti existence operačních programů se zmiňoval již ALLEN (2000), který tvrdil, že prostředky ze strukturálních fondů mají být přiděleny spíše na programy než na jednotlivé projekty.

V období 2007 – 2013 čerpá Česká republika finanční prostředky z Evropského sociálního fondu prostřednictvím těchto tří operačních programů (OP):

- **OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ),**
- **OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK),**
- **OP Praha – Adaptabilita (OP PA).**

„Výše popsané neinvestiční programy spolufinancované z Evropského sociálního fondu umožňují českým žadatelům získat z Evropské unie až 3,8 mld. EUR. Spolu s nezbytným spolufinancováním ze státního rozpočtu jde celkem o 4,4 mld. EUR, což činí cca 124,2 mld. Kč.“<sup>24</sup>

### **2.2.1 Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost**

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost je zaměřený na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky na trhu práce, profesního vzdělávání, dále na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech. Tento operační program spadá mezi víceúčelové tematické operační programy a je financován především z prostředků cíle Konvergence, ale v oblastech aktivní politiky trhu práce, modernizace veřejné správy a veřejných služeb a mezinárodní spolupráce též z prostředků pro cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost a způsobilým územím je v těchto oblastech Hl. m. Praha. Z fondů EU je pro OP LZZ vyčleněno celkem 1,84 mld. EUR,

---

<sup>24</sup> *Operační programy 2007 - 2013* [online]. 2008, [cit. 29. 12. 2010]. Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz/07-13>>.

což činí přibližně 6,8 % veškerých prostředků určených z fondů EU pro Českou republiku. Z českých veřejných zdrojů má být navíc financování programu navýšeno o dalších 0,32 mld. EUR.

OP LZZ obsahuje celkem šest prioritních os, které rozdělují operační program na logické celky, které jsou dále specifikovány prostřednictvím tzv. oblastí podpor. Tyto oblasti podpor vymezují, jaké typy projektů mohou být v rámci příslušné prioritní osy podporovány. Globálním cílem OP LZZ je „Zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU“. Tento cíl je dále rozveden v jednotlivých specifických cílech, které jsou naplňovány prostřednictvím jednotlivých prioritních os.

**OP LZZ obsahuje následujících šest prioritních os a specifické cíle:**

- Adaptabilita („Zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů“),
- Aktivní politika trhu práce („Zlepšení přístupu k zaměstnání a prevence nezaměstnanosti“),
- Sociální integrace a rovné příležitosti („Posílení integrace osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených“),
- Veřejná správa a veřejné služby („Posilování institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy a veřejných služeb“),
- Mezinárodní spolupráce („Zintenzivnění mezinárodní spolupráce v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti“),
- Technická pomoc („Podpora řízení a implementace operačního programu“).

### **2.2.2 Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost**

Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost je zaměřený na zkvalitnění a modernizace systémů počátečního, terciárního a dalšího vzdělávání, jejich propojení do komplexního systému celoživotního učení a ke zlepšení podmínek ve výzkumu a vývoji. OP VK také patří mezi víceúčelové tematické operační programy. Je financován především z prostředků cíle Konvergence, ale v případě projektů vytvářejících systémový ráme celoživotního učení též z prostředků pro cíl Regionální

konkurenceschopnost a zaměstnanost a způsobilým územím je v této oblasti také Hl. m. Praha. Pro OP VK je vyčleněno 1,83 mld. EUR, což činí přibližně 6,8 % veškerých prostředků určených z fondů EU pro Českou republiku. Z českých veřejných zdrojů má být navíc financování programu navýšeno o dalších 0,32 mld. EUR.

**OP VK obsahuje následujících pět prioritních os:**

- Počáteční vzdělávání,
- Terciární vzdělávání, výzkum a vývoj,
- Další vzdělávání,
- Systémový rámec celoživotního vzdělávání,
- Technická pomoc.

### **2.2.3 Operační program Praha – Adaptabilita**

Operační program Praha Adaptabilita (OP PA) je určen na podporu neinvestičních projektů zaměřených na vzdělávání, sociální integraci, podporu zaměstnanosti a rozvoj lidských zdrojů ve výzkumu a vývoji. Program je určen pouze pro Prahu, proto veškeré projekty musí pomáhat v hlavním městě. Platí, že účastníci projektů musejí být z Prahy nebo musí pracovat pro pražské zaměstnavatele, případně musejí být studenty pražských škol. Realizátoři projektů (např. vzdělávací instituce) mohou ovšem být z jakéhokoliv regionu ČR. OP PA je jedním ze dvou operačních programů pro Prahu, který čerpá prostředky z fondů EU v cíli Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost. Z fondů EU je pro OP PA vyčleněno 108,39 mil. EUR, což činí přibližně 0,41 % veškerých prostředků určených z fondů EU pro Českou republiku. Z národních veřejných zdrojů má být navíc financování programu navýšeno o dalších 19,13 mil. EUR.

**OP PA obsahuje následující čtyři prioritní osy:**

- Podpora rozvoje znalostní ekonomiky,
- Podpora vstupu na trh práce,
- Modernizace počátečního vzdělávání,
- Technická pomoc.

### 3 CHARAKTERISTIKA TRHU PRÁCE

Pokud je předmětem nabídky a poptávky pracovní síla, je trh nazýván trhem práce. Volné působení tržních sil, nabídka práce a poptávka po ní je ovlivněna státními institucemi, právními normami, odbory, morálními standardy a různými dalšími faktory. Trh práce je velmi specifickým trhem, jehož specifika plynou z toho, že práce je funkcí pracovní síly, a je tudíž úzce svázána s osobností člověka. Trh usměrňuje nabídku a poptávku, je tedy tzv. přirozeným regulátorem.

Podle JÍROVÉ (1999) je trh práce možno definovat jako místo, kde se střetává nabídka práce (lidé ucházející se o práci) a poptávka po práci (firmy, vláda, domácnosti). Nástrojem sladění nabídky práce s poptávkou po ní jsou úřady práce, jinou formou všechny podoby inzerce poptávky po práci, tj. nabídky pracovních míst, a nabídky práce ze strany těch, kteří práci hledají.

#### 3.1 Nabídka na trhu práce

Nabídka práce je tvořena domácnostmi, resp. pracovníky. Je dána počtem hodin odpracovaných při výdělečné činnosti nebo celkovým počtem pracovníků. Jak uvádí HLADKÝ, LEITMANOVÁ (1997) nabídka práce odpovídá pojmu „poptávka po pracovních příležitostech“. Poptávat se po něčem znamená být připraven platit za to, co chceme získat a nabízet znamená očekávat ze směny příjem peněz popř. jiný nepeněžní příjem. Vyplývá z toho, že práce, kterou jednotlivci nabízejí, představuje současně poptávku ze strany firem. V praxi to platí pouze v ideálním případě, často se nabídka a poptávka liší.

Podle NĚMCE (2002) rozhoduje každý člověk sám o tom, kolik hodin své práce nabídne nad rámec stanovené pracovní doby. Jde o kompromis mezi volným časem a časem stráveným v zaměstnání v porovnání s tím, jakou mzdu za svou práci dostane. Jinými slovy jedinec porovnává užitek získaný jako odměnu za další jednotku (např. hodinu) vykonané práce se ztrátou užítka způsobenou vzdáním se jednotky (hodiny) volného času JÍROVÁ (1999) popisuje situaci, kdy křivka nabídky práce není

totožná s klasickou nabídkovou křivkou. Jedná se o tzv. zpětně zahnutou křivku nabídky práce. S růstem reálné mzdy (resp. mzdové sazby) nabídka práce skutečně roste, ale pouze do určitého okamžiku, kdy začne opět klesat do doby nasycenosti trhu práce. Tato situace nastává tehdy, když se jednotlivci rozhodnou preferovat svůj volný čas před zaměstnáním, dosažená mzda je pro ně dostačující. Preference volného času nastává u nezaměstnaných v důsledku nízké úrovně mezd, případně nevyhovujících ostatních podmínek u nabízených pracovních míst.

**Nabídka na trhu práce je ovlivňována těmito faktory:**

- reálné mzdy,
- majetkové poměry domácností,
- demografický vývoj,
- ekonomická aktivita obyvatelstva,
- pracovní zvyky, kultura a tradice,
- ostatní mimopracovní příjmy domácností (státní transfery).

### **3.2 Poptávka na trhu práce**

Dle JÍROVÉ (1999) je poptávka po práci odvozenou poptávkou. Tato poptávka závisí na poptávce spotřebitelů po finálních statcích, které se s využitím výrobního faktoru práce vyrábí. Poptávka po práci závisí na omezeních, v nichž nebo s nimiž firma pracuje. Jde především o to, jaké je postavení firmy na trhu, jakých technologických postupů při výrobě používá a také jde o cíle firmy.

**Poptávka na trhu práce je ovlivňována těmito faktory:**

- cena práce (mzdová sazba),
- produktivita práce,
- poptávka po produktech, službách a jejich cena,
- ceny ostatních vstupů,
- očekávané budoucí tržby,
- volná pracovní síla na trhu práce.

### 3.3 Problém nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je celosvětovým problémem. V rámci Evropské unie se již na konci 70. let dostala do popředí zájmu otázka zaměstnanosti. „Zaměření ES na otázky zaměstnanosti poprvé konstatovala Evropská rada na zasedání v Kodani ve dnech 7. a 8. 4. 1978. Evropská rada propojila otázku nezaměstnanosti s nutností udržení trvalého hospodářského růstu a v rámci stanovení konkrétních cílů zdůraznila potřebu zmírnit nezaměstnanost mladých lidí.“<sup>25</sup>

Dle metodiky Mezinárodní organizace práce (ILO – International Labour Organization, specializovaná organizace OSN) se za nezaměstnaného považuje osoba bez práce, která je starší 15 let, aktivně hledá práci a je připravena k nástupu do práce do 14 dnů. V praxi se jedná o osoby, které jsou registrovány na úřadu práce.

Z právního hlediska má právo na práci každá fyzická osoba, která chce, může pracovat a o práci se uchází. Má také právo na zprostředkování zaměstnání a další služby, které jsou uvedeny v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. „Hlavní zbraní namířenou proti nezaměstnanosti je sám o sobě vznik jednotného trhu EU se společnou měnou, který má přispívat k ekonomickému růstu a vytváření nových pracovních míst a tedy i k poklesu nezaměstnanosti.“<sup>26</sup>

#### 3.3.1 Druhy nezaměstnanosti

- 1) Dobrovolná – Osoba, která setrvává dobrovolně nezaměstnaná a není ochotna přijmout práci za nabízenou mzdu. Vzniká v případě, že počet nezaměstnaných je nižší, než počet volných pracovních míst.
- 2) Nedobrovolná – Vzniká tehdy, když je počet nezaměstnaných vyšší, než je počet volných pracovních míst.
- 3) Frikční (dočasná) – Nezaměstnaná osoba přeruší práci jen na chvíli, než si najde novou, např. absolvent školy. Je to projev běžného pohybu lidí mezi pracovními místy a vybírání si zaměstnání.

---

<sup>25</sup> FIALA P., PITROVÁ M. *Evropská unie*. Brno, Centrum pro studium demokracie a kultury, 2003, s. 464.

<sup>26</sup> MAŇÁK, M. *100 otázek a odpovědí o Evropské unii*. Praha, 2000, s. 56.

- 4) Sezónní – Tato nezaměstnanost souvisí s ročním obdobím, např. instruktoři lyžování nemají uplatnění v létě.
- 5) Cyklická – Souvisí s průběhem hospodářského cyklu, je vyvolána cyklickými změnami v makroekonomickém rozměru. Vzniká tehdy, když makroekonomická poptávka po zboží a službách při daných mzdových sazbách a při dané produktivitě práce není postačující na zaměstnanost těch lidí, kteří jsou schopni a ochotni pracovat.
- 6) Strukturální (systémová) – Vyjadřuje nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po pracovních místech, např. jihočeský kraj – pokles oděvní výroby. Když zájemce skutečně nemůže najít práci ve svém oboru, řešením může být rekvalifikace.

Nezaměstnanost velmi úzce souvisí s ekonomikou. Podle BUCHTOVÉ A KOL. (2002) existuje velmi blízký vztah mezi kořeny nezaměstnanosti a ekonomie. Je to způsobeno tím, že totožné proměny, které stály u zrodu samotné vědy o hospodářství, vyústily po několika dalších desetiletích do stádia, které je charakteristické existencí nezaměstnanosti. Původním jevem, který poutal pozornost, nebyla nezaměstnanost, ale zhoršování sociálních podmínek a rostoucí bída, tedy jevy, které provázely průmyslovou revoluci. Právě díky těmto změnám se dostal pod silný tlak trh práce, který sehrává v tržním hospodářství klíčovou roli.

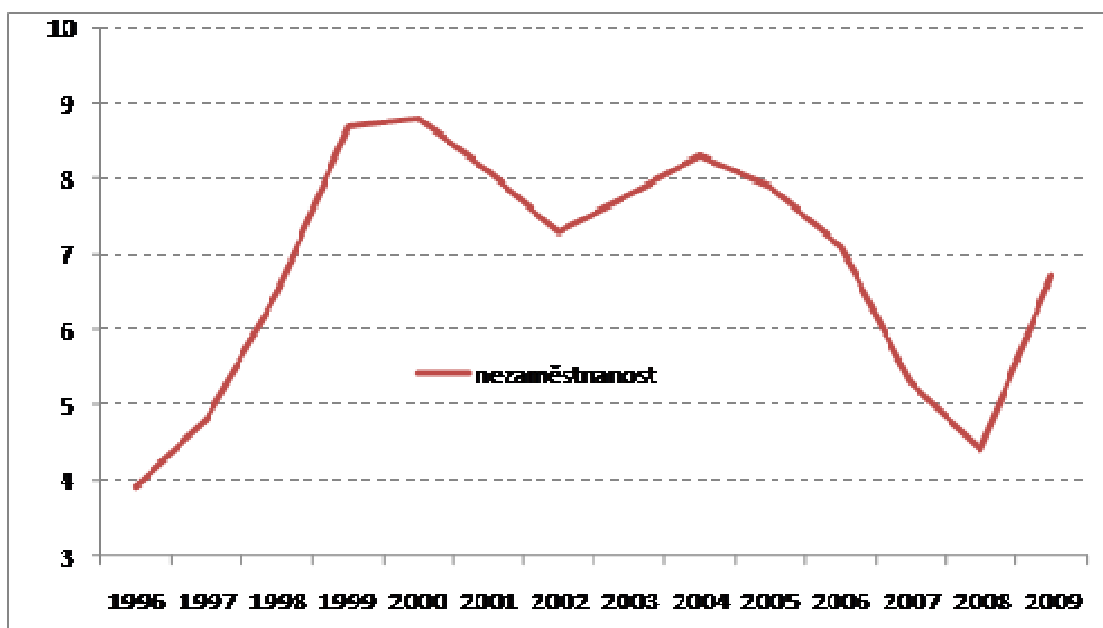
### **3.4 Světová finanční krize**

Příchod světové finanční krize v roce 2008 zcela určitě a bezprostředně ovlivňuje vývoj situace na evropském trhu práce. Globální finanční krize se stává realitou a trápí již několik měsíců celý svět. Dá se říci, že světové hospodářství čelí nejhorší krizi od druhé světové války. Řada vyspělých ekonomik se kvůli krizi dostává do recese. Tato situace v současné době značně redukuje i počet pracovních míst v jednotlivých zemích Evropské unie.

### 3.4.1 Dopady krize na zaměstnanost

Hospodářská krize způsobila značné problémy na trhu práce i v České republice. Nezaměstnanost se začala zvyšovat už v roce 2008, koncem roku 2008 mírně stoupla a v roce 2009, díky finanční krizi, vzešla výrazně nahoru a výhledy do dalších měsíců jsou také negativní. V České republice v lednu 2009 přibýlo více než 40 000 lidí bez práce a v roce 2010 se nezaměstnanost pohybovala až kolem 10 %.

Graf 1 Vývoj nezaměstnanosti v České republice<sup>27</sup>



Zdroj: ČSÚ

Z grafu je patrné, že od roku 2005 až do poloviny roku 2008 rostla nabídka nových pracovních míst. V roce 2008, kdy finanční krize propukla, se situace na trhu rychle obrátila a nabídek na zaměstnání významně ubylo. Zaměstnavatelé museli přistoupit k propouštění pracovníků kvůli postupnému útlumu produkce a tím narůstal počet lidí bez práce.

<sup>27</sup> *Počet nezaměstnaných pomalu klesá* [online]. 2010, [cit. 24. 2. 2011]. Dostupné z WWW: <<http://www.penizenavic.cz/cs/magazin/prace-a-podnikani/pocet-nezamestnanych-pomalu-klesa/>>.



Následující tabulka vypovídá o vývoji míry nezaměstnanosti v České republice za poslední 3 roky.

**Tabulka 1 Vývoj míry nezaměstnanosti v České republice (%)<sup>28</sup>**

Měsíc	2008	2009	2010
Leden	6,1	6,8	9,8
Únor	5,9	7,4	9,9
Březen	5,6	7,7	9,7
Duben	5,2	7,9	9,2
Květen	5,0	7,9	8,7
Červen	5,0	8,0	8,5
Červenec	5,3	8,4	8,7
Srpen	5,3	8,5	8,6
Září	5,3	8,6	8,5
Říjen	5,2	8,5	8,5
Listopad	5,3	8,6	8,6
Prosinec	6,0	9,2	9,6

Zdroj: vlastní zpracování

Z tabulky vyplývá, že k mírnému ekonomickému oživení již došlo, avšak zaměstnavatelé nabízejí pracovní místa velmi opatrně. Začátkem loňského roku se nezaměstnanost držela těsně pod 10 %, v červnu, září a říjnu poklesla na hodnotu 8,5 %.

<sup>28</sup> *Nezaměstnanost* [online]. 2010, [cit. 24. 2. 2011]. Dostupné z WWW: <<http://www.finance.cz/ekonomika/prace/nezamestnanost/>>.

# PRAKTICKÁ ČÁST

Cílem praktické části diplomové práce je analyzovat již konkrétní trh práce – Písecko. Data nashromážděná na Českém statistickém úřadě jsou za poslední dostupný rok 2009. Větší část dat, získaná na Úřadu práce v Písku, je z konce roku 2010. V této části je uvedena charakteristika Písecka, trhu práce a míry nezaměstnanosti. Je zhodnoceno využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a projektů spolufinancovaných prostředky Evropského sociálního fondu.

## 4 CHARAKTERISTIKA PÍSECKA

V této kapitole je uvedena charakteristika Písecka, včetně základních historických mezníků, přírodních podmínek, systému školství, výchovy a zdravotnictví, dopravy, kultury a cestovního ruchu.

**Obrázek 2** Mapa České republiky s jednotlivými kraji<sup>29</sup>



Zdroj: Krajský úřad Jihočeského kraje

<sup>29</sup> *Aktuality a informace*. Jihočeský kraj [online]. 2011, [cit. 24. 2. 2011]. Dostupné z WWW: <<http://www.kraj-jihocesky.cz/>>.

## 4.1 Území okresu Písek

Při používání pojmu okres je třeba vysvětlit určitou skutečnost. Okresní úřady sice zanikly k 1. 1. 2003, ale okresy jako územně správní celky stále existují, a to jako jednotky NUTS IV. Proto ve své diplomové práci často vykazují údaje za stále existující okres Písek.

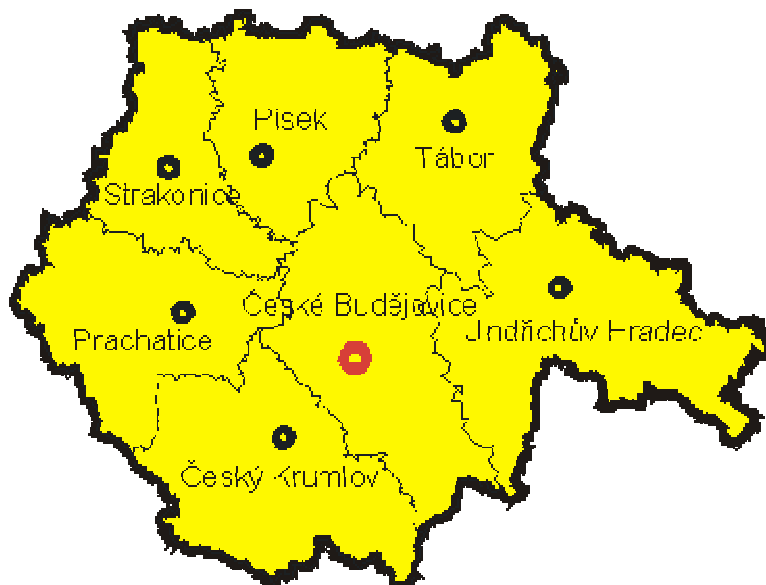
Okres Písek se nachází v Jihočeském kraji. Sídlem okresu je město Písek, které se rozkládá v jihozápadní části kraje. Rozloha okresu je 1 126,84 km<sup>2</sup>, počet obyvatel k 1. 1. 2010 byl 70 590 a hustota zalidnění činí 62 obyvatel na 1 km<sup>2</sup>. V okrese se nachází 75 obcí, z toho 5 měst a 1 městys. Okres Písek je vymezen hranicemi okresů Příbram, Tábor, České Budějovice a Strakonice. Písek a Milevsko jsou města, která mají pověřený obecní úřad.

Na celkové výměře Jihočeského kraje, která tvoří 10 057 km<sup>2</sup>, se okres Písek, svojí rozlohou 1 138 km<sup>2</sup>, podílí 11 % na celkové rozloze kraje a je druhým nejmenším okresem v kraji. Počet obyvatel Jihočeského kraje k 30. 9. 2010 byl 638 291 a okres Písek se na počtu obyvatel kraje podílí také 11 %. „Rozložení obyvatel je však v píseckém okrese nerovnoměrné, neboť značná část se koncentruje do měst a střediskových obcí. Největšími sídly na území okresu je okresní město Písek (29 888 obyvatel), dále Milevsko (9 482 obyvatel), Protivín (4 973 obyvatel) a Mirovice (1 700 obyvatel). Ve městech okresu je soustředěno téměř 67 % obyvatel, zbylých 33 % žije na venkově.“<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> *Situace na trhu práce v okrese Písek v roce 2010* [online]. 2010, [cit. 26. 2. 2011]. Dostupné z WWW: <[http://portal.mpsv.cz/sz/local/pi\\_info/statpis/situace/rocn10.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/local/pi_info/statpis/situace/rocn10.pdf)>.

Obrázek 3 Mapa Jihočeského kraje s jednotlivými okresy<sup>31</sup>



Zdroj: Krajský úřad Jihočeského kraje

## 4.2 Historické mezníky vývoje Písecka

„Území Písecka je jedním z nejpůvabnějších koutů České republiky. Dnešní písecký okres byl osídlen již v pravěku. Desítky archeologických nálezů dokládají pobyt člověka od lokalit starší a střední doby kamenné, přes keltská oppida, slovanská hradiště a osady, až ke vzniku hradu, tvrzí, měst a vesnic v době přemyslovské. Velkou část dnešního Písecka (vyjma milevské části) zaujímal tzv. Prácheňský kraj, postupně vzniklý ve 14. století. Zahrnoval zhruba dnešní Pootaví a část horního a středního Povltaví, později tvořilo Prácheňsko přibližně povodí řeky Otavy. Centrem tohoto kraje bylo město Písek. V polovině 19. století, při reorganizaci správního členění, vznikl Písecký kraj, mající soudní a správní pravomoc. Správní sice brzy pominula, ale soudní trvala celá desetiletí. Celková vodní plocha představuje 2 640 ha. Podobně lesy nabízejí mnoho příležitostí k myslivosti. Nejvýznamnější technickou památkou Písku je Jelení most přes řeku Otavu. Dalšími dominantami Písecka je původně královský hrad Zvíkov, novodobý Žďákovský most přetínající Orlickou přehradu a zámek Orlík. Písecké hory

<sup>31</sup> *Aktuality a informace.* Jihočeský kraj [online]. 2011, [cit. 24. 2. 2011]. Dostupné z WWW: <<http://www.kraj-jihocesky.cz/>>.

jsou příležitostí pro aktivní relaxaci. Návštěvníky čeká více než 60 km značených cest a cyklotras, naučná stezka, obora s mufloní zvěří či železná rozhledna Jarník na Kraví hoře. Rozmanitostí přírodních krás a bohatstvím kulturních památek tvoří Písecko přirozenou bránu do jižních Čech.<sup>32</sup>

„Okres Písek v současných hranicích vznikl v roce 1960. Územní reformou byl do okresu Písek začleněn bývalý okres Milevsko a část okresu Týn nad Vltavou. Naopak několik obcí v severní části území přešlo do okresu Příbram. Poslední územní změny proběhly v roce 1990 začleněním obce Nadějkov do okresu Tábor na základě výsledku místního referenda. Druhá změna pak souvisí se sladěním hranic okresů podle správních obvodů ORP k 1. 1. 2007 a znamená předání obce Dražič okresu České Budějovice.“<sup>33</sup>

### 4.3 Přírodní podmínky

„Povrch okresu je mírně zvlněný, nadmořská výška stoupá směrem od jihu ke kopcovitému severu. Výraznější vrchy představuje masiv Písecké hory s vrchem Mehelník (632 m.n.m.). Nejvyšším bodem okresu je však na severu vrch Kozlov (708 m.n.m.), který je součástí Povltavské hornatiny. Naopak nejnižší položeným místem okresu a celého Jihočeského kraje je hladina Orlické přehrady (cca 330 m.n.m.). Z geologického hlediska jsou na území okresu zastoupeny převážně horniny žulového charakteru. Nerostné bohatství okresu není příliš výrazné. Jsou zde pouze ložiska šterkopísku, lomového kamene, živce, kaolínu a cihlářských jíílů a technicky nevyužitelná ložiska lignitu. Z celkové výměry okresu zaujímá 56 % zemědělská půda, 33 % lesní půda, 7 % tvoří zastavěné a ostatní plochy. Lesy, převážně jehličnaté, se rozkládají podél řek, rozsáhlý je rovněž masiv Píseckých hor. Značný význam má v okrese 46 km<sup>2</sup> vodních ploch (4 % celkové plochy okresu). Hlavním vodním tokem na území okresu je řeka Vltava, která jím protéká od jihu k severu a řeka Otava, se svými přítoky Blanicí a Lomnicí se sdruženým přítokem řeky Skalice. Soutok obou hlavních

<sup>32</sup> *Písecko* [online]. 2007, [cit. 2. 3. 2011]. Dostupné z WWW: <<http://www.mavlast.cz/turisticka-podoblast.pisecko>>.

<sup>33</sup> *Charakteristika okresu Písek* [online]. 2009, [cit. 26. 2. 2011]. Dostupné z WWW: <[http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/charakteristika\\_okresu\\_pi](http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_pi)>.

řek je pod hradem Zvíkov. Tok Vltavy zde tvoří 68 km dlouhé Orlické přehradní jezero, které zasahuje i do dolního toku Otavy a Lomnice. Celková vodní plocha představuje 2 640 ha. Vodní zdrž téměř v celé své délce nabízí své vody a břehy ke koupání, provozování vodních sportů, rybolovu a rekreaci. Nejznámějšími kempy jsou Velký Vír, Radava a Podolsko. Na území okresu je kolem 300 rybníků, z nichž je nejznámější Tálínský, nazvaný podle obce, u které se nachází.“<sup>34</sup>

#### 4.4 Školství, výchova a zdravotnictví

„Vliv na rozvoj vzdělanosti a kulturní úrovně Písecka mělo postupné vytvoření sítě základního, středního a odborného školství, včetně gymnázií a odborných škol různého profesního zaměření. Nejstarším střediskem vzdělání bylo od roku 1778 gymnázium v Písku, od r. 1860 česká reálka. Později vzniklo gymnázium v Milevsku, specializované školy lesnické, průmyslové, ekonomické, zdravotnické a odborné a integrované školy. Po roce 1989 byly založeny další školy - Vyšší odborná škola filmařská, Soukromá střední výtvarná, Soukromá střední uměleckoprůmyslová škola a vyšší odborné školy při střední průmyslové a lesnické škole. Síť školských zařízení tvoří 33 mateřských škol, 21 základních škol, 2 gymnázia, 8 středních odborných škol, 4 vyšší odborné školy a střední odborná učiliště. V současné době je ve městě Písek možno studovat 4 vysokoškolské obory.

Zdravotní péče je poskytována obyvatelstvu, jak ve státních, tak i v soukromých zařízeních. Na území okresu se nachází 1 nemocnice, 2 polikliniky. Dále 40 samostatných ordinací praktického lékaře pro dospělé a 27 pro děti, 42 ordinací stomatologa, 13 ordinací gynekologa a 33 ordinací specialistů.“<sup>35</sup>

---

<sup>34</sup> *Charakteristika okresu Písek* [online]. 2009, [cit. 26. 2. 2011]. Dostupné z WWW: <[http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/charakteristika\\_okresu\\_pi](http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_pi)>.

<sup>35</sup> *Situace na trhu práce v okrese Písek v roce 2010* [online]. 2010, [cit. 26. 2. 2011]. Dostupné z WWW: <[http://portal.mpsv.cz/sz/local/pi\\_info/statpis/situace/rocn10.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/local/pi_info/statpis/situace/rocn10.pdf)>.

## 4.5 Doprava

„Dopravní síť na území okresu vznikla postupným a dlouhodobým vývojem. Železniční síť tvoří hlavní tratě Plzeň - České Budějovice, Zdice - Protivín a Ražice - Tábor. Územím okresu prochází důležité silniční spoje České Budějovice - Písek - Plzeň a Písek - Tábor. Autobusové spojení bylo dříve zajišťováno do všech obcí a většiny osad. V důsledku nízké rentability se autobusové linky postupně redukuje.“<sup>36</sup> Podle ÚŘADU PRÁCE PÍSEK (2010) autobusové spoje plně nepokrývají potřeby dojíždějících občanů a to stále více komplikuje dopravu do a ze zaměstnání. Řada obcí a osad nemá autobusové spojení žádné a z toho důvodu musí obyvatelé překonat vzdálenost 1 – 4 km k nejbližší zastávce, v ojedinělých případech i více.

## 4.6 Kultura a cestovní ruch

„Ke kulturnímu vyžití slouží pro obyvatele okresu i jeho návštěvníky divadlo, kina, muzea, knihovny, koncertní sítě i výstavní prostory. Kulturní život města Písku je velmi pestrý. Každoročně se zde koná řada tradičních přehlídek a festivalů - Městské slavnosti, Jihočeský hudební festival, Písecká nockturna, Mezinárodní letní filmové kurzy, přehlídka malých divadelních scén Šrámkův Písek, soutěž v rýžování zlata na Otavě, Tour Region Film, Mezinárodní bienále kresleného humoru, Mezinárodní folklorní festival, Mezinárodní festival studentských filmů. Atraktivitu celého regionu zvyšuje Orlická přehrada se zámekem Orlík a hradem Zvíkov, město Protivín se starým schwarzenberským pivovarem, státní přírodní rezervace u rybníka Řežabinec, obec Albrechtice nad Vltavou s prastarým kostelem a unikátním hřbitovem, areál středověkých tvrzí v Kestřanech a mnoho dalších památek. Stavby lidové architektury lze spatřit např. v osadách Krašovice, Jamný, Smrkovice, Třešně, Kluky, Vlastec a Tukleky. Z církevních staveb zaujme románský kostel Na Červené, který byl před napuštěním Orlické přehrady přesunut na výše položené místo, kostel v Putimi, Chřešřovicích, Čížové a Heřmani.“<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup> *Charakteristika okresu Písek* [online]. 2009, [cit. 26. 2. 2011]. Dostupné z WWW: <[http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/charakteristika\\_okresu\\_pi](http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_pi)>.

<sup>37</sup> *Charakteristika okresu Písek* [online]. 2009, [cit. 26. 2. 2011]. Dostupné z WWW: <[http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/charakteristika\\_okresu\\_pi](http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_pi)>.

## 5 TRH PRÁCE NA PÍSECKU

Čtvrtá kapitola praktické části pouze charakterizovala základní vymezení okresu Písek, kdežto v této kapitole dochází k analýze ukazatelů problematiky trhu práce na Písecku. Jedná se především o analýzu zaměstnanosti, nezaměstnanosti a volných pracovních míst.

### 5.1 Úřad práce v Písku

„Úřad práce je územním orgánem státní správy, jehož zřizovatelem je Česká republika - Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV). Jedná se o organizační složku státu, jejíž postavení je vymezeno zřizovací listinou a statutem Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky. Jeho základním účelem je zabezpečení státní politiky zaměstnanosti, výkon státní sociální podpory a plnění dalších úkolů vyplývajících ze zvláštních právních předpisů.“<sup>38</sup> Dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a § 8 zpracovává Úřad práce (ÚP) v Písku koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém správním obvodu, sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky na trhu práce. Další činnosti Úřadu práce v Písku viz zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Pro účely diplomové práce jsem spolupracovala s Oddělením trhu práce na ÚP v Písku. „Oddělení trhu práce soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na lokálním trhu práce, zpracovává koncepci politiky zaměstnanosti regionu. Připravuje, realizuje, vyhodnocuje a kontroluje projekty všech forem aktivní politiky zaměstnanosti. Připravuje podklady pro rozhodnutí povolování práce cizinců. Aktualizuje databázi volných pracovních míst, vyhledává nová pracovní místa a vytváří předpoklady pro jejich vznik v úzké součinnosti se zaměstnavateli a dalšími vnějšími subjekty. Zpracovává statistiky, analytické zprávy a prognózy zaměstnanosti. Vede evidenci

---

<sup>38</sup> *Základní informace o úřadu práce* [online]. 2010, [cit. 18. 3. 2011]. Dostupné z WWW: <[http://portal.mpsv.cz/sz/local/rk\\_info/uprkpopis](http://portal.mpsv.cz/sz/local/rk_info/uprkpopis)>.



a připravuje rozhodnutí k povolení výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dětí.“<sup>39</sup>

Novelou zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti dojde od 1. 4. 2011 k restrukturalizaci úřadů práce v České republice. Jednotlivé úřady práce ztratí právní subjektivitu a vznikne Úřad práce České republiky. Úřad práce České republiky bude tvořit generální ředitelství, krajské pobočky a součástí krajských poboček budou kontaktní pracoviště zřízené v obcích s rozšířenou působností.

## 5.2 Obyvatelstvo

### 5.2.1 Počet obyvatel

K 1. 1. 2010 dosáhl okres Písek celkového počtu obyvatel 70 590. Z celkového počtu trvale bydlícího obyvatelstva, k 1. 1. 2010, bylo v okrese Písek 51 % populace ženského pohlaví a 49 % mužského pohlaví. Skutečností je, že se počet trvale bydlících obyvatel za posledních 8 let výrazně nezměnil. Nárůst lze považovat za nepatrný, i přes soudobé tendence jako je: stárnutí obyvatelstva, migrace atd. Za 8 sledovaných let přibýlo v okrese Písek 419 obyvatel.

**Tabulka 2 Vývoj počtu obyvatel v okrese Písek**

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
<b>Celkem</b>	70 171	70 119	70 138	70 144	70 282	70 310	70 550	70 590
<b>Ženy</b>	35 908	35 873	35 843	35 827	35 876	35 881	35 947	35 924
<b>Muži</b>	34 263	34 246	34 295	34 317	34 406	34 429	34 603	34 666

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

### 5.2.2 Struktura obyvatel

Rozdělené obyvatelstvo do třech věkových skupin, čili rozdělení obyvatel na pracující a nepracující, je jeden z velkých problémů současnosti. Dá se říci, že současný systém důchodového a sociálního zabezpečení přivede Českou republiku do značných

<sup>39</sup> *Základní informace o úřadu práce* [online]. 2010, [cit. 18. 3. 2011]. Dostupné z WWW: <[http://portal.mpsv.cz/sz/local/rk\\_info/uprkpopis](http://portal.mpsv.cz/sz/local/rk_info/uprkpopis)>.

problémů. V následující tabulce je zobrazen vývoj jednotlivých věkových skupin za 8 sledovaných let.

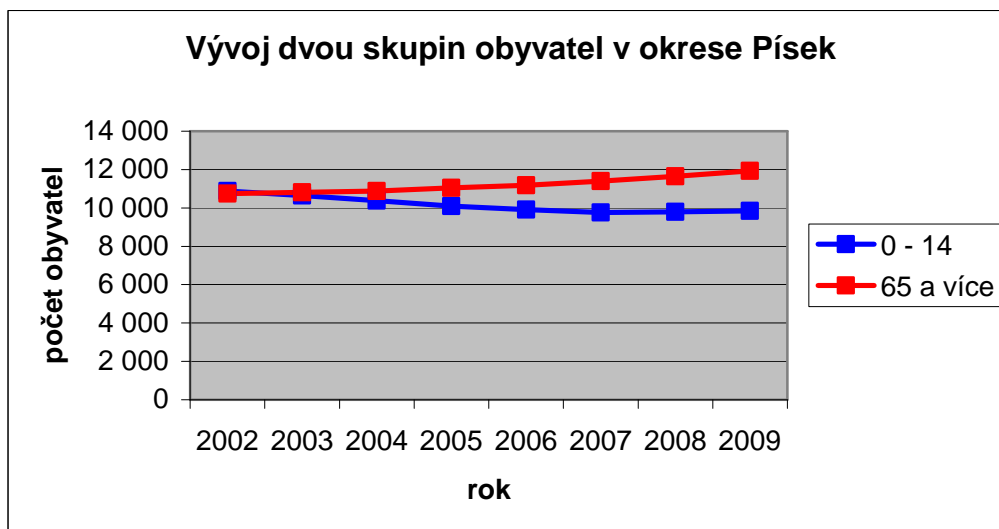
**Tabulka 3 Struktura obyvatel okrese Písek**

Věk	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
0 - 14	10 882	10 649	10 385	10 097	9 906	9 758	9 794	9 847
15 - 64	48 540	48 662	48 881	49 003	49 199	49 154	49 114	48 816
65 a více	10 749	10 808	10 872	11 044	11 177	11 398	11 642	11 927

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Pro upřesnění faktu, že dochází ke stárnutí obyvatel i v okrese Písek je uveden následující graf.

**Graf 2 Vývoj dvou skupin obyvatel v okrese Písek**



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Při tomto porovnání je patrné, že stárnutí obyvatelstva je problémem i okresu Písek. Od roku 2002 dochází k výraznému poklesu podílu skupiny 0 - 14. I když za poslední 3 roky se situace zdá mírně lepší, klesající tendence podílu na celkové populaci se dá očekávat i do budoucna. Růst procentuálního podílu zaznamenávají skupin obyvatel 15 – 64 a 65 a více. Tento fakt má za důsledek stárnutí obyvatelstva. Hlavním

důvodem stárnutí obyvatelstva je bezesporu prodlužování délky života díky lepší lékařské péči. Dalším důvodem je samozřejmě klesající porodnost.

### 5.2.3 Průměrný věk obyvatelstva

Stárnutí obyvatelstva se promítá i do průměrného věku obyvatel. Během pozorovaných 8 let se průměrný věk zvýšil z 39,9 na 41,7, čili o necelé dva roky.

**Tabulka 4 Vývoj průměrného věku obyvatel v okrese Písek**

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
<b>Průměrný věk</b>	39,9	40,1	40,4	40,8	41,1	41,3	41,5	41,7
<b>Ženy</b>	41,5	41,7	42,0	42,3	42,5	42,8	42,9	43,1
<b>Muži</b>	38,2	38,5	38,9	39,2	39,5	39,8	40,0	40,2

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

## 5.3 Zaměstnanost

V okrese Písek bylo v roce 2010 registrováno 1543 zaměstnavatelů. Oproti minulým rokům se stav nepatrně snížil. V roce 2009 bylo registrováno 1565 zaměstnavatelů a 1584 zaměstnavatelů bylo registrováno v roce 2008. Z hlediska zaměstnanosti v okrese převládají menší firmy. Značnou část zaměstnavatelů tvoří firmy s počtem do 50 zaměstnanců. Pět zaměstnavatelů na území okresu zaměstnává více než 500 zaměstnanců. Mezi největší firmy v okrese patří: Nemocnice Písek (810 zaměstnanců), S.n.o.p. cz, a. s. (745 zaměstnanců), ZVVZ Machinery, a. s. (645 zaměstnanců), Amtek precision engineering CZ, s. r. o. (534 zaměstnanců) a Schneider Electric, a. s. (501 zaměstnanců). Na území okresu v současné době hospodaří 18 zemědělských družstev a 93 firem se zabývá zemědělskou a lesnickou činností.

## 5.4 Volná pracovní místa

V následující tabulce jsou uvedeny počty volných pracovních míst v jednotlivých letech a měsících. Z tabulky vyplývá, že k výraznému úbytku volných pracovních míst došlo v roce 2009. Na tomto negativním vývoji má významný vliv

hospodářská krize, která zcela ovlivnila množství volných pracovních míst. Určitý vliv na nárůst počtu volných pracovních míst v jarních měsících má zahájení sezónních prací v lesnictví, zemědělství a stavebnictví. V roce 2010 byl nárůst v měsících srpen a září ovlivněn náborem 100 pracovníků pro Vodňanskou drůbež, s. r. o., závod Mirovice.

**Tabulka 5 Vývoj volných pracovních míst v letech 2008 - 2010**

<b>Měsíc</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
<b>Leden</b>	1040	208	101
<b>Únor</b>	1137	132	108
<b>Březen</b>	1107	288	124
<b>Duben</b>	1131	214	173
<b>Květen</b>	1218	403	140
<b>Červen</b>	1231	317	137
<b>Červenec</b>	1086	265	192
<b>Srpen</b>	1248	266	266
<b>Září</b>	1056	258	294
<b>Říjen</b>	855	139	186
<b>Listopad</b>	526	124	144
<b>Prosinec</b>	421	159	176
<b>Průměr</b>	<b>1005</b>	<b>213</b>	<b>170</b>

Zdroj: Úřad práce v Písku, vlastní zpracování

V následující tabulce je uvedeno, že počet uchazečů na jedno volné pracovní místo se ve tříletém sledovaném období pohyboval ve velkém intervalu. V roce 2008 se pohyboval od 1,1 uchazečů v červnu až po 4,9 uchazeče v prosinci, kdy byl tento počet nejvyšší. Nejnižší údaj za rok 2009 vykazuje 8,8 uchazečů na jedno volné pracovní místo v březnu a nejvyšší údaj 20,5 uchazečů na jedno volné pracovní místo v listopadu. V roce 2010 se počet uchazečů pohyboval od 8,2 uchazečů v září až po 33,2 uchazeče v lednu, kdy byl tento počet nejvyšší.

**Tabulka 6 Počet uchazečů na 1 volné místo v letech 2008 - 2010**

<b>Měsíc</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
<b>Leden</b>	2,1	11,7	33,2
<b>Únor</b>	1,8	20,0	31,8
<b>Březen</b>	1,7	8,8	25,3
<b>Duben</b>	1,6	11,4	15,8
<b>Květen</b>	1,2	6,0	17,8
<b>Červen</b>	1,1	7,1	18,2
<b>Červenec</b>	1,3	8,9	12,5
<b>Srpen</b>	1,2	9,0	9,2
<b>Září</b>	1,5	9,5	8,2
<b>Říjen</b>	1,8	17,4	12,3
<b>Listopad</b>	3,1	20,5	12,4
<b>Prosinec</b>	4,9	18,9	18,0
<b>Průměr</b>	<b>1,9</b>	<b>12,4</b>	<b>17,9</b>

Zdroj: Úřad práce v Písku, vlastní zpracování

## **5.5 Nezaměstnanost**

Hlavním zdrojem nezaměstnanosti v okrese Písek je běžná fluktuace. Dalším důvodem zvyšování nezaměstnanosti je ukončování sezónních prací v zimních měsících (prosinec, leden), zvýšený počet evidovaných OSVČ z důvodu sezónnosti. V tomto období dochází k pravidelnému nárůstu evidovaných osob o 500 – 600 uchazečů. I když okres Písek patří mezi okresy, ve kterých se značně projevuje sezónní nezaměstnanost (zemědělství, turistický ruch atd.), přesto se pohybuje v průběhu roku do 16. místa v pořadí okresu s nejnižší mírou nezaměstnanosti.

### **5.5.1 Míra nezaměstnanosti**

Vlastním průzkumem bylo zjištěno, že během roku 2008 se míra nezaměstnanosti v okrese Písek pohybovala od 3,4 % (červen) do 5,4 % (leden) a roční průměr byl 4,2 %. V roce 2008 byla průměrná nezaměstnanost v Jihočeském kraji 4,1 %, čili o 0,1 % nižší než v okrese Písek. V porovnání s průměrnou mírou nezaměstnanosti v ČR (5,4 %) byla o 1,2 % nižší.

V roce 2009 se míra nezaměstnanosti v okrese Písek pohybovala od 6,1 % (červen) do 8 % (prosinec), roční průměr byl 6,6 %. Tento průměr byl stejný jako v Jihočeském kraji. V České republice byla průměrná míra nezaměstnanosti 8,1 %, čili průměrná nezaměstnanost v okrese Písek byla nižší o 1,5 %. Průměrná míra nezaměstnanosti v okrese Písek v roce 2010 byla 7,1 %, nejnižší byla 6 % v červnu a nejvyšší 8,9 % v lednu a únoru. Průměr okresu Písek byl nižší než průměr v Jihočeském kraji o 0,4 % a nižší než v celé České republice o 1,9 %.

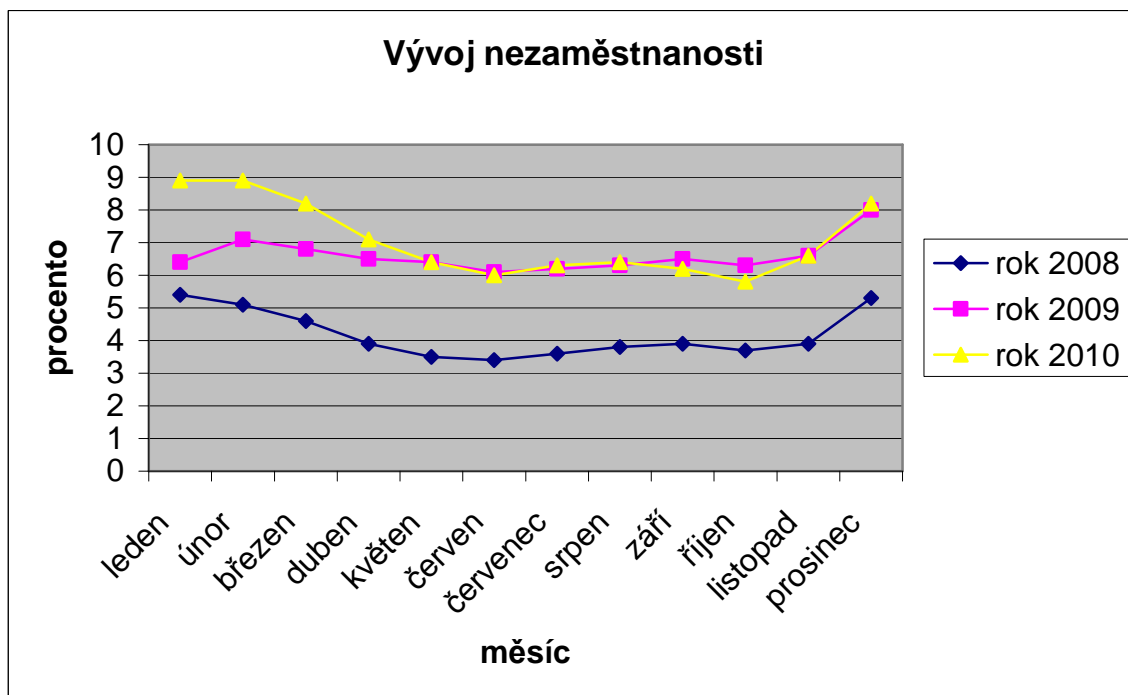
Největší míru nezaměstnanosti můžeme sledovat v období od prosince do března, např. v roce 2010 se v tomto období pohybovala nezaměstnanost průměrně od 8,2 % do 8,9 % a mimo toto období v měsíci duben až listopad od 5,8 % do 7,1 %. Tato skutečnost je způsobena především vlivem sezónních prací. Např. zaměstnanci v oboru stavebnictví či zemědělství uzavírají pracovní smlouvy nebo dohody o provedení práce na dobu určitou a právě v zimních měsících jim smlouvy končí. S příchodem jara a přibývajících práce s nimi zaměstnavatelé opět navazují pracovní vztah.

**Tabulka 7 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Písek (%)**

<b>Měsíc</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
<b>Leden</b>	5,4	6,4	8,9
<b>Únor</b>	5,1	7,1	8,9
<b>Březen</b>	4,6	6,8	8,2
<b>Duben</b>	3,9	6,5	7,1
<b>Květen</b>	3,5	6,4	6,4
<b>Červen</b>	3,4	6,1	6,0
<b>Červenec</b>	3,6	6,2	6,3
<b>Srpen</b>	3,8	6,3	6,4
<b>Září</b>	3,9	6,5	6,2
<b>Říjen</b>	3,7	6,3	5,8
<b>Listopad</b>	3,9	6,6	6,6
<b>Prosinec</b>	5,3	8,0	8,2
<b>Průměr</b>	<b>4,2</b>	<b>6,6</b>	<b>7,1</b>

Zdroj: Úřad práce v Písku, vlastní zpracování

Graf 3 Vývoj nezaměstnanosti v letech 2008 – 2010 (%)



Zdroj: Úřad práce v Písku, vlastní zpracování

### 5.5.2 Struktura nezaměstnanosti

V následující tabulce je uvedeno, že podíl mužů na celkovém počtu uchazečů byl v roce 2010 průměrně 49,3 %, v minulém roce tento podíl činil v průměru 43,8 %. V roce 2010 tedy došlo k procentnímu nárůstu v počtu evidovaných mužů. Podíl žen na celkovém počtu uchazečů byl v roce 2010 průměrně 50,7 %. V roce 2009 činil podíl v průměru 56,2 %. Oproti předcházejícímu roku došlo k procentnímu snížení v počtu evidovaných žen. Příčinou tohoto snížení, v průběhu zimního období, je zvýšený počet evidovaných mužů kvůli sezónní práci.

Tabulka 8 Struktura uchazečů podle pohlaví (%)

	Období				Průměr r. 2010	Průměr r. 2009
	XII. 2010	IX.2010	VI.2010	III.2010		
<b>Muži</b>	51,2	43,5	49,6	52,9	49,3	43,8
<b>Ženy</b>	48,8	56,5	50,4	47,1	50,7	56,2

Zdroj: Úřad práce v Písku, vlastní zpracování

**Tabulka 9 Struktura uchazečů podle věku (%)**

	Období				Průměr r. 2010	Průměr r. 2009
	XII. 2010	IX.2010	VI.2010	III.2010		
<b>Do 19 let</b>	3,8	6,4	3,8	3,6	<b>4,4</b>	4,5
<b>20 – 29 let</b>	22,0	24,5	23,3	23,4	<b>23,3</b>	23,7
<b>30 – 39 let</b>	24,9	23,0	25,0	25,9	<b>24,7</b>	25,4
<b>40 – 49 let</b>	20,4	19,2	19,8	20,5	<b>20,0</b>	19,0
<b>50 – 59 let</b>	26,2	23,9	24,7	23,5	<b>24,6</b>	24,2
<b>Přes 60 let</b>	2,7	3,0	3,4	3,1	<b>3,1</b>	3,2

Zdroj: Úřad práce v Písku, vlastní zpracování

Největší podíl uchazečů tvoří věková skupina 30 – 39 let (24,7 %), následuje 50 – 59 let (24,6 %) a 20 – 29 let (23,3 %). V roce 2009 byla situace obdobná se stejným pořadím. Během roku se struktura uchazečů podle věku měnila velmi málo, jen v měsíci září došlo k nárůstu u věkové skupiny do 19 let.

**Tabulka 10 Struktura uchazečů podle pracovních kategorií (%)**

	Období				Průměr r. 2010	Průměr r. 2009
	XII. 2010	IX.2010	VI.2010	III.2010		
<b>Dělníci</b>	69,7	65,2	66,7	70	<b>67,9</b>	79,3
<b>THP a ost.</b>	30,3	34,8	33,3	30	<b>32,1</b>	20,7

Zdroj: Úřad práce v Písku, vlastní zpracování

V roce 2010 došlo z důvodu ekonomické krize ke zvýšení počtu evidovaných v kategorii THP a ostatní, protože došlo ke snižování u těchto profesí. V následujících dvou tabulkách je přehled uchazečů v evidenci podle stupně vzdělání a podle délky nezaměstnanosti. Z tabulky 11 je zřejmé, že nejvíce uchazečů je v kategorii – vyučen(a), z tabulky 12 vyplývá, že nejvíce osob v produktivním věku je v evidenci do 3 měsíců a 3 – 6 měsíců.



**Tabulka 11 Struktura uchazečů podle vzdělání (%)**

Stupeň vzdělání	Období				Průměr r. 2010	Průměr r. 2009
	XII. 2010	IX.2010	VI.2010	III.2010		
VŠ	3,9	4,4	3,7	2,9	3,7	3,5
Bakalářské	1,0	1,5	1,0	0,6	1,0	0,6
Vyšší	1,2	1,7	0,9	0,8	1,2	0,8
ÚSO	17,5	19,2	20,2	17,7	18,7	15,6
Gymnázium	1,5	1,5	2,0	2,2	1,8	3,3
SOU s mat.	5,2	6,5	5,5	5,8	5,8	8,3
SO bez mat.	0,8	0,9	1,0	1,0	0,9	1,0
Vyučen	46,2	40,5	41,3	45,8	43,5	43,6
Nižší střední odbor.	1,9	1,8	1,5	1,8	1,8	1,8
Nižší střední	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2
Základní + prak. škola	20,3	21,2	22,2	20,7	21,1	21,1
Neúplné zákl. vzdělání	0,3	0,5	0,4	0,4	0,4	0,2
Bez vzdělání	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Zdroj: Úřad práce v Písku, vlastní zpracování

**Tabulka 12 Struktura uchazečů podle délky nezaměstnanosti (%)**

	Období				Průměr r. 2010	Průměr r. 2009
	XII. 2010	IX.2010	VI.2010	III.2010		
Do 3 měsíců	49,9	40,2	31,2	37,1	39,6	44,1
3 – 6 měsíců	17,6	17,2	22,7	27,0	21,1	24,5
6 – 9 měsíců	7,7	10,6	14,6	12,5	11,4	11,9
9 - 12 měsíců	5,0	8,7	9,0	6,6	7,3	6,3
12 - 24 měsíců	12,3	14,9	15,3	11,3	13,5	6,9
Více jak 24 měsíců	7,5	8,4	7,2	5,5	7,2	6,3

Zdroj: Úřad práce v Písku, vlastní zpracování

### **Faktory ovlivňující příznivě míru nezaměstnanosti v okrese Písek v roce 2010:**

- Rozhodujícím zaměstnavatelům se podařilo stabilizovat výrobu a stavy pracovníků. Díky zapojení do projektů ESF („Vzdělávejte se!“, OP LZZ – SÚPM a VPP) se podařilo zaměstnavatelům zareagovat na potíže způsobené celosvětovou hospodářskou krizí.
- Existence průmyslové zóny, kde se i v době hospodářské krize situace stabilizovala.
- Zánik jednoho zaměstnavatele nebo omezení výroby se neprojeví výrazným nárůstem nezaměstnanosti, jelikož v okrese Písek působí poměrně velký počet drobných a středně velkých zaměstnavatelů.
- Efektivní využívání prostředků APZ a značný počet VPP pro osoby obtížně umísitelné na trhu práce.

### **Hlavní skupiny ohrožené nezaměstnaností na trhu práce Písecka:**

- uchazeči s dobou evidence delší než 12 měsíců,
- uchazeči ve věku nad 50 let,
- osoby se ZP jejichž umístování je trvalým problémem,
- uchazeči z odlehlých oblastí okresu se špatným dopravním spojením,
- ženy po MD a ženy pečující o děti do 15 let,
- uchazeči s kombinovanými handicap, např. mladiství s neúplným vzděláním, starší uchazeči se zdravotním omezením a základním vzděláním apod.

## **5.6 Specifické skupiny na trhu práce Písecka**

### **5.6.1 Zdravotně postižení**

O pracovníky se zdravotním postižením je malý zájem. Důvodem nezájmu je jejich značná nemocnost, malá ochota zastupovat zaměstnance v době dovolených a nemocí. Tomuto však často brání jejich zdravotní postižení. V roce 2010 bylo průměrně evidováno 12,6 % občanů se ZP. I přes povinné odvody za neplnění

stanoveného % občanů se ZP se zaměstnavatelé nesnaží vytvářet vhodná pracovní místa pro tyto občany.

**Tabulka 13 Podíl osob se ZP na celkovém počtu uchazečů (%)**

	Období				Průměr r. 2010	Průměr r. 2009
	XII. 2010	IX.2010	VI.2010	III.2010		
<b>Zdravotně postižení</b>	12,7	13,8	12,9	11,1	12,6	12,8
<b>Počet osob</b>	405	331	303	349	347	330

Zdroj: Úřad práce v Písku, vlastní zpracování

### 5.6.2 Mladiství uchazeči a absolventi škol

Každoročně nemají mladiství uchazeči na trhu práce téměř žádné uplatnění, hlavně kvůli věku. Dalším důvodem je nedostatečné základní vzdělání, někdy neúplné. Tito uchazeči většinou nechtějí pokračovat v dalším studiu, jen někteří jsou ochotni si rozšířit svou kvalifikaci formou praktické rekvalifikace. V roce 2010 se začal připravovat projekt ESF („Máme na to v Jihočeském kraji“), který je zaměřen právě na tuto cílovou skupinu.

V roce 2010 bylo evidováno na Úřadu práce v Písku 531 absolventů škol, včetně absolventů základní školy.

#### **Pro upřesnění následující struktura absolventů škol v r. 2010:**

- 75 vysokoškoláků,
- 36 bakalářů,
- 23 VOŠ,
- 197 USO/SOŠ – vyučení s maturitou, ÚSO – bez vyučení,
- 12 gymnázia,
- 96 vyučených,
- 7 nižší střední odborné vzdělání, praktická škola,
- 85 základní vzdělání.

Největším problémem pro uplatnění této skupiny je stále chybějící požadovaná praxe, avšak tento problém je často řešen příspěvkem SÚPM pro zaměstnavatele. Další překážkou je neznalost cizích jazyků, špatná dopravní obslužnost pro absolventy z vesnic. V daleko menší míře jsou překážkou zdravotní problémy. Stále více přibývá absolventů škol, kteří nemají představu o tom, v jaké profesi by chtěli pracovat. Kvůli tomu dochází ke „zkoušení“ pracovních míst a opakovaně se vrací do evidence úřadu práce. Absolventům škol je věnována zvýšená péče, každému je nabízena možnost doplnění kvalifikace formou rekvalifikace, možnost vstupu do projektů ESF. Dále pro ně úřad práce pořádá job kluby a poradenskou činnost.

### **5.6.3 Cizinci a občané Evropského hospodářského prostoru**

Cizinci včetně občanů z Evropského hospodářského prostoru (EHP) se podílejí na zaměstnanosti osob v produktivním věku v okrese Písek 3,2 % (1 189 osob). Největší podíl cizinců na základě pracovního povolení tvoří občané z Ukrajiny a Vietnamu. Z cizinců EHP pracujících na základě informační karty tvoří největší část občané Slovenska. Velká část zahraničních pracovníků pracuje na místech, o která mají občané ČR malý zájem (dělníci v dřevovýrobě, v lese, ve strojírenství). Z vysokoškolských profesí se cizinci uplatňují převážně jako specialisté u firem se zahraniční účastí.

## **5.7 Průmyslová zóna Písek**

Průmyslová zóna je v České republice definována jako územní jednotka zanesená v územním plánu s velkou koncentrací průmyslové výroby, služeb a obchodu. V diplomové práci uvádím průmyslovou zónu v Písku především proto, že vytváří kvantitativní ekonomický přínos v podobě nově vytvořených pracovních míst. Tato vytvořená pracovní místa mají velkou přidanou hodnotu zejména v regionech s vyšší mírou nezaměstnanosti. Dalším přínosem jsou efekty vyplývající z výše investovaného kapitálu přicházejících investorů do zóny. V současné době se na území České republiky nachází více než 100 průmyslových zón. První zóny začaly vznikat v průběhu 90. let minulého století a jejich podíl v rámci ekonomiky stále více roste. Průmyslová zóna v Písku byla vybudována na „zelené louce“, ale zóny mohou být vybudovány také

přestavbou nevyužívaných průmyslových objektů. V současnosti průmyslovou zónu v Písku využívá téměř desítky podniků, které se zaměřují zejména na automobilový průmysl.

**Obrázek 4 Lokalizace průmyslové zóny Písek - Čížovská**



Zdroj: Severní průmyslová zóna Písek – Čížovská, <[http://www.mesto-pisek.cz/user\\_data/zpravodajstvi/obrazky](http://www.mesto-pisek.cz/user_data/zpravodajstvi/obrazky)>.

„Průmyslová zóna v Písku, která vznikla na severním okraji města na konci 90. let, patří k nejúspěšnějším v jižních Čechách. Rozlehlý areál na ploše 64 hektarů zaměstnává přes 2 000 osob.“<sup>40</sup> V současné době jsou v průmyslové zóně tyto investoři: Faurecia Components, s. r. o., Aisin Europe Manufacturing Czech, s. r. o., Schneider Electric, a. s., Heyco Werk, s. r. o., S.N.O.P CZ, a. s., Kunststoff – Fröhlich GmbH o. s. CZ, CSS Spedition, s. r. o., Brotex Z&J, s. r. o., České a Moravské obalovny, s. r. o.

Vybudovaná průmyslová zóna v Písku si díky své nepostradatelnosti pro místní regionální trh zajistila určité specifické postavení. Po vybudování v okrese výrazně

<sup>40</sup> *Průmyslová zóna v Písku* [online]. 2011, [cit. 18. 3. 2011]. Dostupné z WWW: <<http://www.registrpisecka.cz/index.php?akce=kategorie&ide=10>>.

snížila míru nezaměstnanosti, avšak ne tak výrazně, protože zóna kompenzuje počty zaniklých míst z dlouhodobě krachujících firem (např. Jitex, Kovošvit).

Průmyslová zóna také zaznamenala úbytek výroby kvůli světové hospodářské krizi. Propouštění zaměstnanců v průmyslové zóně se tolik nedotklo obyvatel okresu Písek. Důvodem je, že v průmyslové zóně je zaměstnáno značné množství zahraničních pracovníků, kteří byli po udeření hospodářské krize propouštěni přednostně.

### **5.7.1 Historie vzniku průmyslové zóny v Písku**

V okrese Písek sídlily průmyslové závody od 40. let minulého století. Mezi nejvýznamnější patřily: Jitex, Elektropřístroj, Kovošvit atd. V té době se ještě nedalo mluvit o průmyslových zónách, jelikož tyto závody nebyly koncentrovány v jedné části města. Po přechodu k plánované tržní ekonomice v roce 1989 došlo k oživení české ekonomiky. Díky tomuto faktu došlo k přílivu investic také do okresu Písek. V té době bylo založeno větší množství nových firem a do okresu proudil český i zahraniční kapitál. Kvůli tomuto začaly docházet obytné i výrobní plochy, a proto bylo nutné situaci nějak řešit. Výsledkem bylo vybudování nynější průmyslové zóny. Pro vznik zóny právě v tomto místě České republiky (viz obrázek 4) hovořily zejména tyto důvody. Geografická poloha města Písek je téměř ideální – 100 km od Prahy, letiště Praha – Ruzyně (100 km), 3 významné hraniční přechody vzdálené do 150 km (Strážný 75 km, Dolní Dvořiště 90 km, Rozvadov 150 km). Dalším důvodem bylo vybudování rychlostní silnice R4 (Písek – Praha) a silnice I. třídy I/20 (Písek – České Budějovice). Značným plusem této oblasti je, že nenáleží památkové ochraně, nenachází se zde žádný biokoridor, neleží v zátopové oblasti a terén je bez ochranného pásma železnice ani silnice.

## **5.8 SWOT analýza z hlediska rozvoje trhu práce Písecka**

### **5.8.1 Silné stránky**

- velký počet malých zaměstnavatelských subjektů,
- nízká úroveň nezaměstnanosti s celorepublikovým a krajským porovnáním,

- rozvinutá bytová výstavba.

Mezi silné stránky okresu Písek z hlediska rozvoje trhu práce jsem zařadila tyto tři faktory. Prvním je velký počet malých zaměstnavatelských subjektů. Díky větší koncentraci drobných podnikatelů je v okrese výraznější možnost uplatnění na trhu práce.

Jako druhou silnou stránku jsem zvolila nízkou úroveň nezaměstnanosti. V loňském roce 2010 byla průměrná nezaměstnanost na Písecku 7,1 %. Tento průměr byl nižší než průměr v Jihočeském kraji o 0,4 % a nižší než v celé České republice o 1,9 %. V rámci ČR se okres Písek pohybuje do 16. místa v pořadí okresů s nejnižší mírou nezaměstnanosti

Třetí silnou stránkou je stále se rozrůstající bytová výstavba na Písecku. V dnešní době probíhá výstavba několika bytových komplexů. Nová bytová výstavba přiláká do okresu nové obyvatelstvo, dojde k omlazení populace, která může být pro okres dobrým potenciálem.

Díky těmto silným stránkám (nízká nezaměstnanost a dynamická bytová výstavba) získalo město Písek v roce 2010 titul „Město pro byznys“. Vyhlášovatelem tohoto třetího ročníku byl týdeník Ekonom, partnerem společnost Eurovia CS. Odborným garantem byla Hospodářská komora ČR a výzkum zpracovala agentura Datank. Písek byl vybrán z 205 kandidátů podle 50 kritérií rozdělených do 6 oblastí.

- podnikatelské prostředí (konkurence na trhu, dostupnost nemovitostí apod.),
- kvalita lokality (podnikatelé se vyjadřují k městu, ve kterém podnikají),
- kvalita veřejné správy (vstřícnost samosprávy k podnikatelům),
- podmínky pracovního trhu (nabídka pracovních sil),
- cenové podmínky (ceny, které mohou ovlivnit podnikání),
- výzkum mezi podnikateli (ocení jednotlivé radnice).

### **5.8.2 Slabé stránky**

- pracovní příležitosti sezónního charakteru,
- špatná dopravní obslužnost malých obcí,
- nedostatečná kvalifikace uchazečů ve strojírenství.

Mezi slabé stránky jsem zařadila tyto faktory. Prvním je, že v okrese je poměrně velký počet pracovních příležitostí sezónního charakteru. Kvůli tomu dochází k velkým procentuelním výkyvům statistik trhu práce během roku, jelikož pracovníci jsou propouštěni v zimních měsících a opět nabíráni do pracovního poměru v letních měsících.

Druhou slabou stránkou z hlediska trhu práce je nedostatečná dopravní obslužnost některých malých obcí. Obyvatelé těchto obcí mají problémy s přepravou do zaměstnání z důvodu chybějících spojů.

Třetí slabou stránkou je nedostatečná kvalifikace uchazečů na trhu práce v oblasti strojírenství. V okrese Písek působí velké množství zahraničních firem, které jsou zaměřeny na strojírenskou výrobu, proto je tento potenciál v okrese stále požadovaný.

### **5.8.3 Příležitosti**

- čerpání finančních prostředků ze strukturálních fondů EU,
- existence průmyslové zóny,
- vytváření mikroregionů a místních akčních skupin.

První velkou příležitostí okresu Písek je stále čerpání finančních prostředků z Evropské unie. Díky těmto prostředkům může okres Písek zlepšit nejen zaměstnanost obyvatelstva, ale také vylepšit místní infrastrukturu atd.

Další příležitostí je existence průmyslové zóny v Písku. V následujících letech je plánováno rozšíření výroby v průmyslové zóně Písek a tím navýšení počtu zaměstnanců



u jednotlivých investorů. Díky tomuto kroku by se míra nezaměstnanosti v okrese Písek měla značně vylepšit.

Třetí příležitostí okresu Písek je vytváření mikroregionů a místních akčních skupin, které vznikají kvůli společnému prosazování zájmů obcí a místních komunit. Důvodem spojení je získání většího počtu obyvatel a tím snadněji dosáhnout na finanční prostředky z fondů Evropské unie.

#### **5.8.4 Ohrožení**

- případné prohlubování světové hospodářské krize,
- odchod kvalifikované pracovní síly mimo okres,
- neprovázání vzdělanostního systému s trhem práce.

Mezi ohrožení lze zařadit případné prohlubování světové hospodářské krize. Pokud by se krize prohlubovala, hrozilo by propouštění zaměstnanců, kvůli kterému by došlo k nárůstu míry nezaměstnanosti v okrese Písek.

Dalším ohrožením okresu Písek z hlediska rozvoje trhu práce je zcela určitě odliv kvalifikované pracovní síly mimo okres. Příčinou často bývá nedostatečná nabídka pracovních míst nebo nízká mzdová úroveň okresu.

Třetím ohrožením je nepropojenost vzdělanostního systému na Písecku se současnými požadavky na pracovním trhu. Nedostatečné vzdělání je především v technických oborech (strojírenství, výpočetní technika). Absolventi těchto oborů by s uplatněním na trhu práce neměli žádné problémy.

## 6 PROJEKTY ESF NA PÍSECKU

Projekty spolufinancované z Evropského sociálního fondu jsou na Písecku realizovány podle stejných pravidel, která platí pro celou Českou republiku. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) tvoří základ pro realizaci podpory z ESF v oblasti zvýšení zaměstnanosti v celé České republice na období 2007 – 2013. OP LZZ je orientovaný na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky na trhu práce, profesního vzdělávání, dále na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, mezinárodní spolupráci a na zvyšování kvality veřejné správy. Většina podpory politiky trhu práce OP LZZ je uskutečňována prostřednictvím individuálních projektů národního a regionálního charakteru. Na realizaci se podílejí úřady práce na základě přímého přidělení finančních prostředků.

Evropský sociální fond podporuje tisíce projektů po celé České republice. Ministerstvo práce a sociálních věcí (řídicí orgán), konkrétně sekce politiky zaměstnanosti a trhu práce, se zaměřilo v programovacím období 2007-2013 na realizaci individuálních projektů, a to jak přímo z úrovně sekce politiky zaměstnanosti a trhu práce, tak prostřednictvím zapojených úřadů práce. V okrese Písek bylo realizováno již několik projektů spolufinancovaných z Evropského sociálního fondu. Realizované projekty se dělí na národní individuální projekty (NIP), regionální individuální projekty (RIP) a grantové projekty.

### 6.1 Národní individuální projekty

„Národní individuální projekty (NIP) jsou zaměřené na realizaci, inovace a doplnění národních politik a programů.“<sup>41</sup> V roce 2010 docházelo v okrese Písek k realizaci čtyř národních individuálních projektů, které byly zaměřené na čtyři nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

---

<sup>41</sup> *Veřejné služby zaměstnanosti*. Informační materiál MPSV, Praha, 2010, s. 17.

### **Jednalo se o tyto národní individuální projekty:**

- společensky účelná pracovní místa – vyhrazená,
- veřejně prospěšné práce,
- poradenství a rekvalifikace.

Čtvrtý, již ukončený, projekt se nazýval „Vzdělávejte se!“ (viz podkapitola 6.1.4), jehož cílem bylo pomoci zaměstnavatelům překonat dopady hospodářské krize.

### **6.1.1 Společensky účelná pracovní místa – vyhrazená**

Příspěvek na společensky účelná pracovní místa (SÚPM) – vyhrazená je takový příspěvek, který pomáhá zaměstnavatelům s náklady při zaučování nového zaměstnance. Zaměstnavatel je zřizuje na základě dohody s úřadem práce. Tato místa obsazují uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Příspěvky na společensky účelná pracovní místa jsou jedním z nejvíce využívaných nástrojů aktivní politiky trhu práce. Příspěvek se poskytuje na konkrétního uchazeče o zaměstnání, který je v evidenci úřadu práce a kterému zaměstnavatel vyhradí pracovní místo. Příspěvek se poskytuje formou částečné nebo celé úhrady vynaložených mzdových nákladů na umístěného uchazeče o zaměstnání, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu na zaměstnance. Tento příspěvek není možné uplatnit na každého uchazeče na úřadu práce, protože se vztahuje pouze na uchazeče, kterým úřad práce věnuje zvýšenou pozornost (§ 33 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). O tento druh příspěvku je z řad zaměstnavatelů velký zájem. Hlavním důvodem je, že se jedná o tzv. nenávratný příspěvek, tzn. pokud v době příspěvku zaměstnavatel či zaměstnanec ukončí z jakéhokoli důvodu pracovní poměr, příspěvek, který již byl vyplacen, zaměstnavateli zůstává.

Příspěvek na společensky účelná pracovní místa je hrazen 15 % ze státního rozpočtu České republiky a 85 % z Evropského sociálního fondu. Kontrolu plnění

závazků provádí úřad práce způsobem stanoveným v zákoně č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě. Oprávněnými osobami ke kontrole jsou: poskytovatel a jím pověřené osoby, územní finanční orgány oprávněné k výkonu kontrol, Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV), Ministerstvo financí (MF), Nejvyšší kontrolní úřad (NKÚ), Evropská komise (EK) a Evropský účetní dvůr (EÚD) a případné další orgány pověřené k výkonu kontroly.

V roce 2010 bylo podpořeno celkem 100 pracovních míst. Na SÚPM – vyhrazená. Vlastním průzkumem bylo zjištěno, že Úřadu práce v Písku byly, pro rok 2010, alokovány finanční prostředky v celkové výši 3 460 000 Kč. K 31. 12. 2010 bylo vyplaceno celkem 1 641 458 Kč. Nevyčerpaná částka 1 818 542 Kč se převedla do následujícího, ve kterém je možno čerpat do 30. 6. 2011.

### **6.1.2 Veřejně prospěšné práce**

Veřejně prospěšné práce (VPP) jsou časově omezené pracovní příležitosti. Tyto práce spočívají zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací. Jde o činnosti ve prospěch obcí, státních nebo jiných obecně prospěšných institucí. Zaměstnavatel vytváří tato pracovní místa nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců a to i opakovaně. Tyto pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohod s úřadem práce, který na ně může poskytnout příspěvek. Zaměstnavatelé musí prokázat, že vykonávaná práce bude ve prospěch obce nebo města. Žadatel také musí podat vyplněnou žádost s příslušnými přílohami, ve kterých musí prokázat, že nemá žádné daňové nedoplatky na finančním a celním úřadě, nedoplatek na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a nedluží na veřejném zdravotním pojištění a pojistném, s výjimkou, kdy doloží, že má povoleno od úřadů splácet ve splátkách. Poté žádost prochází schvalovacím procesem, pokud dojde ke schválení, je vystavena dohoda s úřadem práce, který zaměstnavateli vhodného uchazeče doporučí. Zaměstnavatel tedy může uchazeče zaměstnat až po podepsání dohody s úřadem práce. Pokud by zaměstnavatel zaměstnal uchazeče dříve, hrozil by zánik možnosti získání příspěvku. Dohoda o VPP je vystavena na konkrétní pracovní místo, nikoli osobu, a zaměstnavatel může tato místa opakovaně obsazovat.

Tento druh příspěvku je hojně využíván obcemi, hlavně díky velkému přínosu po finanční stránce. Zpravidla obcím nezbyvá dostatek finančních prostředků na údržbu obecních prostranství či majetku. Ne všechny obce v okrese Písek však mají zájem o tento druh příspěvku, většinou z důvodu, že nemohou zajistit dostatečný dohled nad pracovní morálkou zaměstnanců. Jde především o obce, které mají neuvolněného starostu. Dalším důvodem nezájmu je, že v některých obcích je nízká míra nezaměstnanosti, proto není dostatek vhodných uchazečů.

Stejně jako u příspěvků SÚPM je příspěvek VPP hrazen 15 % ze státního rozpočtu České republiky a 85 % z Evropského sociálního fondu. Kontrola je zde prováděna stejným způsobem, jako u SÚPM.

Z dat Úřadu práce v Písku vyplývá, že nejpočetnější skupinou zaměstnavatelů, kteří žádají tento typ příspěvku jsou: občanská sdružení, svazky obcí a měst, centra a zdravotnická zařízení, kulturní zařízení, školská zařízení a příspěvkové organizace.

Za rok 2010 bylo vytvořeno celkem 345 pracovních míst, na kterých bylo postupně umístěno 392 uchazečů. Vlastním průzkumem bylo zjištěno, že v rámci rozpočtu byly Úřadu práce v Písku alokovány finanční prostředky v celkové výši 34 330 000 Kč. Během celého roku bylo vyplaceno 29 515 087 Kč. Nevyčerpaná částka 4 814 913 Kč se převedla do následujícího roku, ve kterém je možno čerpat do 30. 6. 2011.

V roce 2010 bylo uzavřeno celkem 36 dohod. Úřad práce v Písku uzavírá dohody s 2 svazky obcí v okrese Písek. Jedná se o Svazek obcí regionu Písecko a Dobrovolný svazek Zlatý vrch. V rámci České republiky je okres Písek jediný, který řeší zaměstnanost v rámci Veřejně prospěšných prací prostřednictvím svazků obcí. Hlavní výhodou je, že vzniká menší administrativní zátěž na jednotlivé obce. Administrativní záležitosti, spojené s žádostí, za ně vyřizuje Dobrovolný svazek obcí (DSO).

### **6.1.3 Poradenství a rekvalifikace**

Poradenství a rekvalifikace jsou dalšími dvěma nástroji aktivní politiky zaměstnanosti a úzce spolu souvisejí.

Vlastním průzkumem bylo zjištěno, že v roce 2010 bylo vyčerpáno na tyto dva nástroje APZ celkem 2 548 020 Kč. V rámci rozpočtu byly Úřadu práce v Písku alokovány finanční prostředky v celkové výši 4 281 000 Kč. Nevyčerpaná částka 1 732 980 Kč se převedla do následujícího roku, ve kterém je možno čerpat do 30. 6. 2011.

#### **6.1.3.1 Poradenství**

Úřad práce, zprostředkující poradenskou činnost, se zaměřuje na zvýšení orientace uchazeče na trhu práce. Dále může provádět nebo zabezpečovat poradenství za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Na základě dohody úřad práce zabezpečuje poradenství prostřednictvím odborných zařízení a hradit náklady spojené s touto činností.

Úřad práce v Písku provozuje pro své uchazeče o zaměstnání kurzy poradenské činnosti. Poradenská činnost se zaměřuje především na uchazeče o zaměstnání, kteří jsou v evidenci dlouhodobě (více než 5 měsíců).

Vlastním průzkumem bylo zjištěno, že v roce 2010 proběhlo celkem 10 kurzů poradenské činnosti, kterých se zúčastnilo celkem 114 uchazečů o zaměstnání. Na uchazeče se zdravotním postižením byly zaměřeny 3 kurzy, kterých se zúčastnilo celkem 32 uchazečů.

#### **6.1.3.2 Rekvalifikace**

Rekvalifikace znamená nabytí nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení stávající kvalifikace, včetně jejího udržování či obnovování.

Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Uskutečňuje se na základě uzavřené dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání. Výběr rekvalifikačních kurzů závisí na aktuální situaci na trhu práce.

Rekvalifikační kurzy na Úřadě práce v Písku jsou vybírány podle situace na trhu práce v regionu. Především jde o zaměření na uchazeče o zaměstnání, kteří jsou kvůli svému vzdělání nebo zaměřené hůře uplatnitelní na pracovním trhu. Proto mohou díky rekvalifikaci získat nové znalosti a dovednosti, či doposud získané dovednosti více rozvinout. Do rekvalifikačního kurzu je vybrán uchazeč na doporučení své zprostředkovatelky a na základě vyplněné žádosti. Tato žádost prochází schvalovacím procesem a pokud dojde ke schválení, je vystavena dohoda. Oproti poradenské činnosti dostává uchazeč na rekvalifikačním kurzu podporu při rekvalifikaci. Podpora tvoří 60 % průměrného čistého měsíčního výdělku nebo vyměřovacího základu.

Výukový režim těchto kurzů zcela kopíruje pracovní režim, avšak ne všichni uchazeči po ukončení kurzu najdou následné uplatnění v zaměřeném oboru. Zájem o rekvalifikační kurzy je velký. V roce 2010 byl největší zájem o kurzy počítačových znalostí a celková úspěšnost ukončení kurzů byla vysoká.

Vlastním průzkumem bylo zjištěno, že v roce 2010 bylo zahájeno celkem 43 rekvalifikačních kurzů na které nastoupilo celkem 273 uchazečů. Rekvalifikační kurzy úspěšně ukončilo 282 uchazečů.. Rozdílnost čísel je dána tím, že některé kurzy v roce 2010 byly zahájeny již v roce 2009 a jsou do ukončených započítány. Z 282 uchazečů zůstalo k 31. 1. 2011 v evidenci 104 uchazečů. Úspěšnost kurzů je 63,12 %.

#### **6.1.4 „Vzdělávejte se!“**

„Vzdělávejte se!“ - protikrizový projekt, který byl realizován Ministerstvem práce a sociálních věcí a byl zaměřen na zaměstnavatele, kteří se v souvislosti s probíhající hospodářskou krizí dostali do náročné ekonomické situace. Následkem

toho byli nuceni omezit výrobu či snížit náklady na zaměstnance. Tento projekt umožnil zaměstnavatelům získat finanční prostředky na prohloubení kvalifikace svých zaměstnanců pomocí různých vzdělávacích kurzů. Podmínkou bylo, že kurzy musely spadat do oblasti tzv. obecného vzdělávání. Jedná se o vzdělávání zahrnující výuku, která se nevztahuje pouze na současné nebo budoucí postavení zaměstnanců v podniku, ale poskytuje kvalifikace ve větší míře přenositelné do ostatních podniků nebo oborů. Projekt byl realizován od března 2009 do konce února 2011 a probíhal ve dvou fázích. Následující údaje jsou pro okres Písecko.

První fáze probíhala od března 2009 do konce června 2009, byla realizována z OP Rozvoj lidských zdrojů (programovací období 2004 – 2006) v celkové alokaci 500 000 000 Kč. Vlastním průzkumem bylo zjištěno, že Úřad práce v Písku vystavil celkem 14 dohod s 5 podnikatelskými subjekty. Celkově bylo pro okres Písek alokováno z OP RLZ 4 426 000 Kč a vyplaceno 1 432 581 Kč. Vzdělávání se zúčastnilo celkem 124 zaměstnanců a 118 z nich kurz úspěšně ukončilo. Z důvodu nezájmu zaměstnavatelů, v první fázi projektu, nebyly finanční prostředky vyčerpány.

**V první fázi měli zaměstnavatelé největší zájem o tyto kurzy:**

- manažerské dovednosti (5x),
- odborné školení (4x),
- IT kurzy (3x),
- soft skills – měkké dovednosti (1x),
- jazykové kurzy se specifickým vymezením (1x).

Druhá fáze byla realizována od 1. 7. 2009 do 28. 2. 2011 z OP Lidské zdroje a zaměstnanost (2007 – 2013). Původně měla být ukončena 30. 6. 2010, ale z důvodu přetrvávající hospodářské krize se Ministerstvo práce a sociálních věcí rozhodlo projekt prodloužit a navýšit z 1 mld. Kč na 2 mld. Kč. K tomuto kroku došlo také z důvodu většího zájmu ze strany zaměstnavatelů. Vlastním průzkumem bylo zjištěno, že celkově bylo alokováno z OP LZZ pro okres Písek 12 666 093 Kč. Bylo vystaveno 87 dohod uzavřených s 23 podnikatelskými subjekty. Ve druhé fázi projektu bylo vyplaceno



3 782 389 Kč (rok 2009), 6 567 743 Kč (rok 2010), celkem 10 350 132 Kč. Z alokovaných finančních prostředků, v druhé fázi projektu, nebylo vyčerpáno 2 315 961 Kč.

**Ve druhé fázi měli zaměstnavatelé největší zájem o tyto kurzy:**

- odborná školení (34x),
- IT kurzy (23x),
- soft skills – měkké dovednosti (15x),
- jazykové kurzy se specifickým vymezením (11x),
- manažerské dovednosti (2x),
- školení vyplývající ze Zákoníku práce (2x).

Využití projektu „Vzdělávejte se!“ lze hodnotit ve prospěch okresu Písek velmi pozitivně. Celkem se do projektu zapojilo 26 podnikatelských subjektů se kterými bylo uzavřeno 101 dohod (1. fáze 14 dohod, 2. fáze 87 dohod).

**Celkově měli zaměstnavatelé největší zájem o tyto kurzy:**

- odborná školení (38x),
- IT kurzy (26x),
- soft skills – měkké dovednosti (16x),
- jazykové kurzy se specifickým vymezením (12x),
- manažerské dovednosti (7x),
- školení vyplývající ze Zákoníku práce (2x).

## 6.2 Regionální individuální projekty

„Regionální individuální projekty (RIP) realizují úřady práce na základě výzvy vyhlášené MPSV. Projekty jsou zaměřeny na komplexní řešení situace určité skupiny uchazečů o zaměstnání na trhu práce v regionu. V rámci projektů probíhá realizace inovativních a klasických nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Projekty mají jasně stanovený regionální rámec a jsou zaměřeny na cílové skupiny jednotlivců, zajišťují tak individuální přístup ke klientům úřadů práce při jejich začleňování na trh práce.“<sup>42</sup>

V diplomové práci uvádím regionální individuální projekty, které již v okrese Písek, v tomto programovacím období, proběhly nebo probíhají. Těmito vybranými projekty jsou: „Cesta do práce v Jihočeském kraji“, „Dobrá práce v Jihočeském kraji“ a „Máme na to v Jihočeském kraji“. Všechny tyto tři projekty čerpají finanční prostředky z OP Lidské zdroje a zaměstnanost v programovacím období 2007 – 2013. Každý z projektů má stanovené cílové indikátory, které by měly být po ukončení projektu splněny. Uvedená data byla zjištěna vlastním průzkumem či spoluprací s realizátory uvedených regionálních individuálních projektů.

### 6.2.1 „Cesta do práce v Jihočeském kraji“

#### Realizátor projektu

Tento projekt byl připraven Úřadem práce v Českých Budějovicích pod registračním číslem CZ.1.04/2.1.00/13.00002 v souladu s OP Lidské zdroje a zaměstnanost a Prováděcím dokumentem OP Lidské zdroje a zaměstnanost. „Projekt „Cesta do práce v Jihočeském kraji“ spadá pod oblast podpory 2.1 Posílení aktivních politik zaměstnanosti. Globálním cílem oblasti podpory 2.1 je zvýšení zaměstnatelnosti nezaměstnaných osob nebo osob ohrožených na trhu práce prostřednictvím efektivního a cíleného využití nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti (APZ).“<sup>43</sup>

---

<sup>42</sup> *Veřejné služby zaměstnanosti*. Informační materiál MPSV, Praha, 2010, s. 17.

<sup>43</sup> *Úvodní slovo*. Cesta do práce v Jihočeském kraji [online]. 2011, [cit. 19. 3. 2011]. Dostupné z WWW: <<http://www.cestadoprace.cz/>>.

## **Cíl, finance a průběh projektu**

Hlavním cílem tohoto projektu bylo pomoci osobám z cílové skupiny, posílit prevenci dlouhodobé nezaměstnanosti a zamezit sociálním propadům. Cílem bylo rychle navrátit osoby na trh práce s aktualizovanými informacemi, dovednostmi a znalostmi. Regionální individuální projekt „Cesta do práce v Jihočeském kraji“ je příležitostí pro nalezení cesty k novému zaměstnání. Navazuje na projekty z uplynulého období (2004 – 2006) „Najdi si práci“, „Návrat do práce“ a „Příprava na práci“. Projekt byl realizován od 17. 12. 2008 do 28. 2. 2011 a celkové schválené náklady na projekt byly 37 822 326 Kč.

Samotná realizace projektu byla rozdělena do 6ti cyklů a bylo zapojeno všech 7 ÚP v Jihočeském kraji (České Budějovice, Český Krumlov, Jindřichův Hradec, Písek, Prachatice, Strakonice, Tábor).

Vstupní aktivitou v tomto projektu byla Informační schůzka. Zde se klient seznámil s podmínkami účasti v projektu, s jeho obsahem a cíli, vyplnil vstupní dotazník. Pokud měl zájem o vstup do projektu, podepsal Dohodu o účasti v projektu.

Vstupní program následoval po podepsání Dohody o účasti v projektu. Jednalo se o naplánování prvních kroků. Šlo o úvodní školení, kde klient obdržel harmonogram své účasti v projektu a byl mu přidělen individuální poradce, na kterého se mohl obracet po celou dobu účasti v projektu (tzv. Poradenský program).

Na tento Vstupní program navazoval Základní program, který se již skládal z akreditovaného kurzu základních IT dovedností, z kurzu měkkých dovedností (obecné, praktické a sociální) a z kurzu základů pracovněprávní problematiky.

Pokud klient úspěšně absolvoval Základní program, mohl si dále rozšířit svou kvalifikaci prostřednictvím Následného programu, dle potřeby ještě v Nástavbovém programu. Tyto programy zahrnovaly rekvalifikační kurzy, které si klient mohl vybrat

přesně podle svého vlastního zájmu a doporučení individuálního poradce s ohledem na strukturu poptávky na trhu práce v daném regionu.

Klient mohl po dobu účasti v projektu využít tzv. Doprovodného programu, kde mu bylo dle potřeby hrazeno např. ubytování, cestovné, hlídání dětí atd.

Zaměstnavatelé v rámci tohoto projektu mohli čerpat mzdové příspěvky na nově vytvořená pracovní místa, na společensky účelná pracovní místa – vyhrazená nebo veřejně prospěšné práce. O příspěvek mohli požádat i absolventi projektu, kteří se rozhodli zahájit podnikatelskou činnost. Projekt „Cesta do práce v Jihočeském kraji“ má, vzhledem ke kritériím pro výběr cílové skupiny, v první řadě preventivní charakter a klade si za úkol předcházet dlouhodobé nezaměstnanosti.

### **Cílové skupiny a indikátory projektu**

#### Cílové skupiny projektu:

- uchazeči s délkou evidence kratší než 6 měsíců,
- zájemci o zaměstnání ohrožení nezaměstnaností.

#### Cílové indikátory projektu:

- min. 1286 osob obdrží podporu v rámci projektu,
- min. 1030 úspěšně podpořených klientů,
- min. 745 úspěšných absolventů kurzů,
- min. 6 nových pracovních míst,
- min. 50 SÚPM-vyhrazených nebo VPP.

### **Výsledky projektu**

Projekt „Cesta do práce v Jihočeském kraji“ byl ukončen 28. 2. 2011, proto zatím nejsou k dispozici podrobnější statistiky.

**Tabulka 14 Shrnutí výstupů projektu „Cesta do práce v Jihočeském kraji“**

Druh sledovaného indikátoru	Požadovaný výstup	Dosažený výstup
Osoby zařazené v projektu	1 286	1 300
Osoby zařazené ve Vstupní programu	1 286	1 286
Osoby zařazené v Základní programu	1 220	1 286
Osoby zařazené do rekvalifikací	1 030	805
Počet nových pracovních míst	6	11
Počet vyhrazených pracovních míst	50	64

Zdroj: Závěrečná konference RIP, „Cesta do práce v Jihočeském kraji“ a „Dobrá práce v Jihočeském kraji“, 22. 2. 2011, Kulturní centrum Bazilika, České Budějovice

**Tabulka 15 Uplatnění účastníků projektu „Cesta do práce v Jihočeském kraji“**

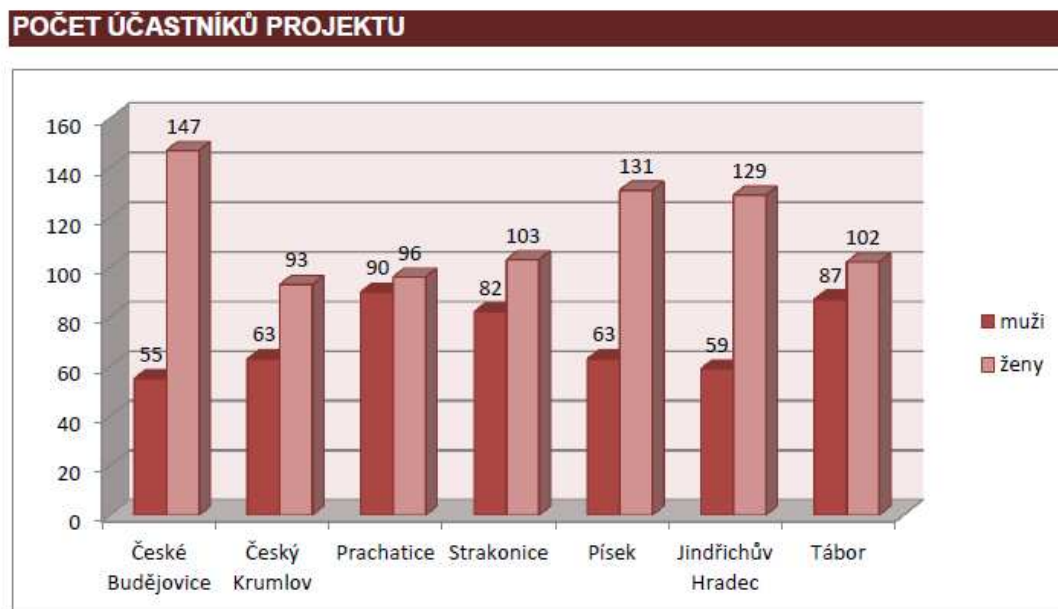
Okres	Vstoupilo do projektu	Nastoupilo do zaměstnání nebo zahájilo podnikání	Úspěšnost
České Budějovice	202	127	62,87 %
Český Krumlov	156	91	58,33 %
Jindřichův Hradec	188	111	59,04 %
Písek	194	133	68,56 %
Prachatice	186	129	66,35 %
Strakonice	185	131	70,81 %
Tábor	189	105	55,56 %
<b>Celkem</b>	<b>1 300</b>	<b>827</b>	<b>63,62 %</b>

Zdroj: Informační materiál o projektu, vlastní zpracování

V okrese Písek vstoupilo do projektu celkem 194 klientů (131 žen, 63 mužů). 88 klientů bylo zařazeno do rekvalifikačních kurzů a 86 klientů je dokončilo úspěšně (79 Následný program, 7 Nástavbový program). Nesoulad mezi těmito čísly je způsoben tím, že klient mohl být na základě výstupu z předcházejících aktivit projektu a po doporučení individuálního poradce zařazen až do dvou rekvalifikačních kurzů, započítání jsou tedy dvakrát. Ze 194 klientů, kteří vstoupili do projektu, nastoupilo do zaměstnání nebo začalo podnikat 133 klientů. Projekt měl na Písecku

68,56% úspěšnost. Celkem bylo v okrese Písek pomocí tohoto projektu podpořeno 19 SÚPM-vyhrazených, 2 VPP, 4 SÚPM SVČ.

**Graf 4 Počet účastníků projektu v jednotlivých ÚP v Jihočeském kraji**



Zdroj: Závěrečná konference RIP, „Cesta do práce v Jihočeském kraji“ a „Dobrá práce v Jihočeském kraji“, 22. 2. 2011, Kulturní centrum Bazilika, České Budějovice

## 6.2.2 „Dobrá práce v Jihočeském kraji“

### Realizátor projektu

Projekt „Dobrá práce v Jihočeském kraji“ byl připraven Úřadem práce v Českých Budějovicích pod registračním číslem CZ.1.04/2.1.00/13.00001 v souladu s OP Lidské zdroje a zaměstnanost a Prováděcím dokumentem OP Lidské zdroje a zaměstnanost. Tento projekt spadá pod oblast podpory 2.1 Posílení aktivních politik zaměstnanosti.

### Cíl, finance a realizace projektu

Cílem tohoto projektu bylo zvýšení zaměstnatelnosti dlouhodobě nezaměstnaných osob v Jihočeském kraji a jejich následné umístění na trh práce pomocí různých aktivit (vzdělávací, poradenské a motivační). „Globálním cílem oblasti podpory

2.1 je zvýšení zaměstnatelnosti nezaměstnaných osob nebo osob ohrožených na trhu práce prostřednictvím efektivního a cíleného využití nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti (APZ).<sup>44</sup>

Projekt byl realizován od 17. 12. 2008 do 31. 3. 2011 a celkové náklady projektu byly schválené ve výši 33 533 246 Kč.

Samotná realizace projektu byla rozdělena do 3 na sebe navazujících cyklů, do kterých se zapojilo všech 7 úřadů práce v Jihočeském kraji. Aktivity projektu byly shodné s projektem „Cesta do práce v Jihočeském kraji“ (Informační schůzka, Vstupní program, Základní program, Poradenský program, Následný program, Nástavbový program, Doprovodný program). Šlo zejména o vzdělávací aktivity zaměřené na měkké dovednosti a počítačové znalosti. Po absolvování těchto vzdělávacích aktivit si mohl klient dále rozšířit kvalifikace pomocí rekvalifikačního kurzu. Po celou dobu projektu byla klientům poskytována individuální podpora a odborné poradenství. Klientům byla nabízena i finanční podpora v rámci Doprovodného programu (hrazení cestovného, ubytování, hlídání dětí atd.). Zaměstnavatelé díky tomuto projektu mohli čerpat finanční prostředky na nově vytvořená pracovní místa, na společensky účelná pracovní místa – vyhrazená nebo veřejně prospěšné práce. O příspěvek mohli požádat i absolventi projektu, kteří se rozhodli zahájit podnikatelskou činnost.

### **Cílové skupiny a indikátory projektu**

#### Cílové skupiny projektu:

- uchazeče s délkou evidence delší než 6 měsíců,
- uchazeče o zaměstnání s opakovanými kratšími evidencemi,
- zájemce o zaměstnání v evidenci úřadu práce ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností.

#### Cílové indikátory projektu:

- min. 610 osob obdrží podporu v rámci projektu,

---

<sup>44</sup> *Úvodní slovo.* Dobrá práce v Jihočeském kraji [online]. 2011, [cit. 19. 3. 2011]. Dostupné z WWW: <<http://www.dobraprace.net/>>.

- min. 500 úspěšně podpořených klientů,
- min. 400 úspěšných absolventů kurzů,
- min. 6 nových pracovních míst,
- min. 50 SÚPM-vyhrazených nebo VPP.

## Výsledky projektu

**Tabulka 16 Shrnutí výstupů projektu „Dobrá práce v Jihočeském kraji“**

Druh sledovaného indikátoru	Požadovaný výstup	Dosažený výstup
Osoby zařazené v projektu	610	692
Osoby zařazené ve Vstupní programu	610	687
Osoby zařazené v Základní programu	610	668
Osoby zařazené do rekvalifikací	500	516
Počet nových pracovních míst	6	6
Počet vyhrazených pracovních míst	50	68

Zdroj: Závěrečná konference RIP, „Cesta do práce v Jihočeském kraji“ a „Dobrá práce v Jihočeském kraji“, 22. 2. 2011, Kulturní centrum Bazilika, České Budějovice

**Tabulka 17 Počet účastníků projektu z hlediska jednotlivých ÚP, pohlaví a věku**

POČET ÚČASTNÍKŮ PROJEKTU Z HLEDISKA POHLAVÍ A VĚKU									
okres	do 24 let		25- 54 let		55 a více		Celková data		
	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	celkem
České Budějovice	5	6	18	55	5	6	28	67	95
Český Krumlov	5	15	23	47	0	0	28	62	90
Prachatice	9	7	23	46	6	2	38	55	93
Strakonice	7	6	26	55	7	1	40	62	102
Písek	5	9	26	53	7	2	38	64	102
Jindřichův Hradec	6	5	21	70	5	3	32	78	110
Tábor	6	4	32	50	3	5	41	59	100
<b>Celkem</b>	<b>43</b>	<b>52</b>	<b>169</b>	<b>376</b>	<b>33</b>	<b>19</b>	<b>245</b>	<b>447</b>	<b>692</b>



Zdroj: Závěrečná konference RIP, „Cesta do práce v Jihočeském kraji“ a „Dobrá práce v Jihočeském kraji“, 22. 2. 2011, Kulturní centrum Bazilika, České Budějovice

V okrese Písek vstoupilo do projektu „Dobrá práce v Jihočeském kraji“ celkem 102 klientů (64 žen, 38 mužů). Nejpočetnější skupinou byla věková kategorie 25 – 54 let. 53 klientů vstoupilo do rekvalifikačních kurzů, z toho 51 klientů kurzy úspěšně absolvovalo (42 klientů Následný program, 9 klientů Nástavbový program). Nesoulad mezi těmito čísly je způsoben tím, že klient mohl být na základě výstupu z předcházejících aktivit projektu a po doporučení individuálního poradce zařazen až do dvou rekvalifikačních kurzů, započítání jsou tedy dvakrát. Celkem bylo v okrese Písek podpořeno 13 pracovních míst pomocí příspěvku společensky účelná pracovní místa – vyhrazená.

V současné době projekt dobíhá, proto nejsou některá uvedená data ve finální podobě.

### **6.2.3 „Máme na to v Jihočeském kraji“**

#### **Realizátor projektu**

Projekt „Máme na to v Jihočeském kraji“ byl také připraven Úřadem práce v Českých Budějovicích v souladu s OP Lidské zdroje a zaměstnanost a Prováděcím dokumentem OP Lidské zdroje a zaměstnanost pod registračním číslem CZ.1.04/2.1.00/13.00083. Projekt spadá pod oblast 2.1 Posílení aktivní politiky zaměstnanosti.

#### **Cíl, finance a průběh projektu**

Cílem projektu je zlepšit postavení znevýhodněných cílových skupin na trhu práce a přispět tak k prevenci dlouhodobé nebo opakované nezaměstnanosti. Toho chce projekt dosáhnout prostřednictvím vzdělávacích, poradenských a motivačních aktivit.

Projekt je realizován od 1. 9. 2010 do 31. 12. 2012 a celkové náklady byly schváleny na 35 289 180 Kč. Tento projekt navazuje na projekty z uplynulého období (2004 – 2006) „Najdi si práci“, „Návrat do práce“ a „Příprava na práci“.

Na základě definovaných cílových skupin bylo potřeba vytvořit pro každou z nich vlastní poradensko - vzdělávací modul. Tyto skupiny označily jednotlivé zapojené úřady práce, jako malé skupiny osob zasluhující zvláštní zřetel. Projekt v modulech nabídne získání, rozvoj a trénink klíčových dovedností, znalostí a rekvalifikačních kurzů. Tyto moduly pomohou jednotlivcům výrazně zlepšit připravenost pro uplatnění na pracovním trhu, naučí je, jak si dosažené dovednosti co nejdéle uchovat, jak je trénovat a využívat.

### **Cílové skupiny a indikátory projektu**

#### Cílové skupiny projektu:

- mladiství (modul mladiství),
- absolventi (modul SŠ absolventi),
- osoby s fyzickým a zdravotním znevýhodněním (modul zdravotní handicap),
- osoby na RD a po RD pečující o malé děti (modul rodiče),
- osoby starší 45 resp. 50 let (modul 45+),
- osoby s nekolidujícím zaměstnáním (modul nekolidující zaměstnání).

#### Cílové indikátory projektu:

- min. 709 osob zapojeno do projektu.

### **Výsledky projektu**

Tento projekt je v okrese Písek realizován od 1. 3. 2011. Z uvedených šesti modulů probíhají na Písecku pouze čtyři (mladiství, absolventi SŠ, zdravotní handicap, 45+). V současné době je realizován pouze modul mladiství, ve kterém 19 osob podepsalo Dohodu o účasti v projektu, ale pouze 12 osob pokročilo do kurzu měkkých dovedností (základy pracovní právní problematiky, samostatnost, výkonnost a plánování práce, sebereprezentace a prezentace dovedností, IT dovednosti). Předpokládané zahájení modulu SŠ absolventi je květen či září 2011, zahájení modulu zdravotní handicap zatím není uvedeno a modul 45+ bude zahájen 28. a 30. 3. 2011.

Projekt „Máme na to v Jihočeském kraji“ je na Písecku zatím v počátcích, proto nejsou k dispozici vypovídající data o průběhu projektu.

### **6.3 Grantové projekty**

Grantové projekty jsou dalšími typy projektů financovaných z Evropského sociálního fondu, které navázaly na realizaci individuálních projektů.

Grantových projektů na podporu zaměstnanosti je realizováno v okrese Písek v současné době hned několik. Pro účely diplomové práce jsem vybrala tyto tři projekty: „Umanutý zavinač“, „Most do budoucnosti“ a „Pila, křovinořez, sekačka – práce bude brnkačka“. Realizátory těchto projektů jsou neziskové organizace. Úřad práce v Písku se podílí pouze na grantovém projektu „Pila, křovinořez, sekačka – práce bude brnkačka“. Uvedená data byla zjištěna vlastním průzkumem či spoluprací s realizátory uvedených grantových projektů.

#### **6.3.1 „Umanutý zavinač“**

##### **Realizátor projektu**

Realizátorem projektu je Attavena, o. p. s. sídlící v Českých Budějovicích. Projekt byl připraven v souladu s OP Lidské zdroje a zaměstnanost pod registračním číslem CZ.1.04./3.4.04/26.00469.

##### **Cíl, finance a průběh projektu**

Cílem projektu je zvýšení informační gramotnosti prostřednictvím počítačových kurzů, efektivní řešení modelových situací z oblasti osobního a pracovního života a posílení sebevědomí a praktických dovedností založeném na efektivním využití ICT. „Projekt „Umanutý zavinač“ je zaměřen na podporu souladu rodinného a pracovního života a návratu na trh práce zejména pro osoby pečující o malé děti mobilním vzděláváním v ICT a orientaci na trhu práce. Projekt reaguje na omezení cílové skupiny jako jsou dlouhodobá ztráta kontaktu s prací, omezené časové a finanční možnosti, menší možnosti výběru práce, omezená mobilita, často malá motivace a snížené

sebevědomí. Prostřednictvím mobilní výuky se jeho aktivity uskuteční v různých částech Jihočeského, Středočeského a Plzeňského kraje.“<sup>45</sup>

Projekt je realizován od 1. 8. 2009 do 31. 7. 2011 a celkové schválené náklady na projekt jsou 5 022 301 Kč.

### **Cílové skupiny a indikátory projektu**

#### Cílové skupiny projektu:

- rodiče na MD/RD,
- rodiče samoživitelé,
- osoby pečující o děti do 15 let nebo o závislého člena rodiny, které čeká návrat do pracovního procesu.

#### Cílové indikátory projektu:

- min. 30 akreditovaných kurzů Základy práce s PC až pro 330 osob,
- min. 60 navazujících specializovaných IT kurzů až pro 540 osob.

### **Výsledky projektu**

Rekvalifikační kurzy "Základy práce s PC" začaly v Písku 5. 1. 2011 a probíhají každou středu v MC Kvítek. Do 2 kurzů (dopoledne/odpoledne) chodí celkem 24 matek. Kurz bude zakončen testem 20. 4. 2011 a po ukončení budou nabídnuty pokročilé kurzy. V rámci tohoto projektu je zajištěno i hlídání dětí. Tyto služby jsou často využívány.

Tento projekt zatím stále probíhá, proto nejsou k dispozici další konkrétní výstupy.

---

<sup>45</sup> *Umanutý zavináč* [online]. 2011, [cit. 22. 3. 2011]. Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz/projekty/umanuty-zavinac>>.

## 6.3.2 „Most do budoucnosti“

### Realizátor projektu

Realizátorem projektu „Most do budoucnosti“ je Fokus — Písek, o. s. působící v sociální oblasti. Tato nezisková organizace má bohaté zkušenosti s integrací osob s duševním onemocněním do běžného života. Projekt je připraven v souladu s OP Lidské zdroje a zaměstnanost pod registračním číslem CZ.1.04/3.3.05/31.00266.

### Cíl, finance a průběh projektu

„Cílem projektu je opětovné zařazení lidí s duševním onemocněním do běžného života komunity. Projekt zahrnuje přípravu na pracovní uplatnění, rekvalifikace a následné zaměstnání. Do projektu se souběžně zapojí klienti organizací Fokus — Písek (a jeho pobočky ve Strakonících), Fokus Tábor a Fokus České Budějovice. Projekt přispívá k integraci lidí s duševním onemocněním, ke zkvalitnění jejich života a překonávání problémů spojených s jejich nemocí. Zájemci projdou postupně různými aktivitami, jejichž cílem je příprava na zaměstnání a následné pracovní uplatnění.“<sup>46</sup>

Projekt probíhá od 1. 2. 2010 do 31. 8. 2011. Schválené náklady na projekt jsou 5 538 295,88 Kč.

Do projektu vstoupí minimálně 30 účastníků. Po absolvování bilančně-motivačních aktivit a pracovní diagnostiky bude vybráno 15 účastníků, kteří projdou vzdělávacími aktivitami a bude jim nabídnuto vyhledávání zaměstnání. Účastníci budou umístěni na 6 podpořených nových pracovních míst navazujících na vzdělávací aktivity.

### Cílové skupiny a indikátory projektu

#### Cílové skupiny projektu:

- zdravotně znevýhodnění.

#### Cílové indikátory:

- min. 30 účastníků.

---

<sup>46</sup> *Popis projektu.* Most do budoucnosti [online]. 2011, [cit. 19. 3. 2011]. Dostupné z WWW: <<http://most.fokus-pisek.cz/>>.

## **Výsledky projektu**

Tento grantový projekt zatím stále probíhá, proto nejsou k dispozici další konkrétní výstupy. V současné době je v projektu zapojeno celkem 50 účastníků, tzn. o 20 účastníků více, než byl původní plán.

### **6.3.3 „Pila, křovinořez, sekačka – práce bude brnkačka“**

#### **Realizátor projektu**

Realizátorem tohoto projektu je společnost MAVO, s. r. o, která připravila projekt v přímé spolupráci s Úřadem práce v Písku. Jde tedy o jediný grantový projekt v současnosti, na kterém se podílí Úřad práce v Písku. Projekt byl připraven v souladu s OP Lidské zdroje a zaměstnanost pod registračním číslem CZ.1.04/2.1.01/63.00055.

#### **Cíl, finance a průběh projektu**

„Hlavním cílem projektu je umožnit přístup k odbornému profesnímu vzdělání s následným pracovním uplatněním osobám, které náleží do skupiny uchazeči o zaměstnání. Dílčími cíli projektu jsou:

- zvýšení kvalifikace a tím lepší zpřístupnění trhu práce prostřednictvím absolvování rekvalifikačních kurzů projektu,
- zvýšení motivace účastníků projektu a sebezpoznání v oblasti poradenské části v motivačních kurzech,
- podpora a pomoc při řešení specifických problémů účastníků z cílové skupiny v rámci individuálního poradenství poskytovaného v průběhu celého projektu,
- rozvíjení či znovuobnovení pracovních návyků u osob ohrožených sociálním vyloučením,
- zajištění pracovních míst pro účastníky projektu,
- údržba a zvelebování veřejných prostranství měst a obcí.<sup>47</sup>

Realizace projektu probíhá od 1. 3. 2011 do 28. 12. 2013, maximální schválené náklady činí 5 922 380 Kč.

---

<sup>47</sup> *Pila, křovinořez, sekačka – práce bude brnkačka* [online]. 2011, [cit. 19. 3. 2011]. Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz/projekty/pila-krovinorez-sekacka-prace-bude-brnkacka>>.

Tento projekt je zaměřen na uchazeče o zaměstnání s důrazem na osoby, kterým se věnuje zvýšená péče na trhu práce. V rámci projektu jsou nabídnuty rekvalifikační kurzy se zaměřením na údržbu veřejné zeleně a veřejných ploch u obcí a měst v okrese Písek s následným připraveným zaměstnáním, na které jsou poskytnuty mzdové příspěvky dotované prostřednictvím tohoto projektu. Účastníci tohoto projektu absolvují kurz základy práce s PC a kurz, kde se naučí obsluhovat pilu, křovinořez nebo další zahradní techniku, se kterou budou pracovat a obce ji dostanou. Do projektu již vstoupily obce: Bernartice, Dobeš, Heřmaň, Kestřany, Kovářov, Mírotice, Mirovice, Putim, Ražice, Sepekov, Skály. Účastníci budou podpořeni ve 2 fázích, kde budou procházet neprofesní částí, kurzem základů PC, profesní částí a dále umístováním na dotovaná i nedotovaná zaměstnání.

### **Cílové skupiny a indikátory projektu**

#### Cílové skupiny projektu:

- uchazeči o zaměstnání do 25 let,
- uchazeči o zaměstnání starší 50 let.

#### Cílové indikátory:

- min. 30 účastníků.

### **Výsledky projektu**

Tento grantový projekt byl zahájen k 1. 3. 2011, proto zatím nejsou k dispozici konkrétní výstupy. Realizátoři projektu, v současné době, předpokládají 100% plnění cílových indikátorů.

# NÁVRHY A DOPORUČENÍ

Provedeným průzkumem trhu práce v okrese Písek bylo zjištěno, že finanční prostředky Evropského sociálního fondu výrazně zlepšují situaci na trhu práce. Po uskutečněném zkoumání lze dojít k názoru, že pokud se uvádí jakékoliv doporučení, je třeba se zaměřit na následující 3 skupiny.

- 1) **UCHAZEČ,**
- 2) **ÚŘAD PRÁCE V PÍSKU,**
- 3) **ZAMĚSTNAVATEL.**

## UCHAZEČ

Ze strany uchazečů by mělo být více využito čerpání finančních prostředků z Evropského sociálního fondu především na následující oblasti. Důležité je se zaměřit na možnost služby poradenství, kterou Úřad práce v Písku poskytuje uchazečům zcela zdarma. Prostřednictvím tohoto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti zjistí uchazeč, jak snáze najít zaměstnání, kde hledat případné zdroje, jak správně napsat životopis atd. Uchazečům lze doporučit, aby měli snahu, ve větší míře, využívat tyto služby. V současné době je, ze strany uchazečů na Úřadě práce v Písku, o poradenství malý zájem.

Další možností pro uchazeče, kteří dlouhodobě nemohou najít vhodné pracovní uplatnění, je využít široké nabídky rekvalifikací a tím získat možnost vzdělávání hrazeného z prostředků Evropského sociálního fondu. Uchazeči by měli volit spíše rekvalifikační kurzy, u kterých je předpoklad, že po absolvování budou moci nastoupit do zaměstnání. Jedná se např. o: řemesla (truhlář, pekař, stavební výroba), strojírenství, informační technologie.

Pokud se uchazeči nedaří dlouhodobě sehnat odpovídající pracovní uplatnění ve svém oboru, z důvodu nedostatku volných pracovních míst, další možností je začít



podnikat a využít možnosti získat příspěvek z Evropského sociálního fondu na začínající podnikání.

## **ÚŘAD PRÁCE V PÍSKU**

Z pohledu Úřadu práce v Písku lze doporučit především zaměření na tyto způsoby čerpání finančních prostředků z Evropského sociálního fondu. Spolupráce na národních individuálních projektech z Evropského sociálního fondu je realizována prostřednictvím třech nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (společensky účelná pracovní místa – vyhrazená, veřejně prospěšné práce, rekvalifikace a poradenství) a přináší jednotlivým úřadům práce finanční prostředky.

Významná je také spolupráce Úřadu práce v Písku s Úřadem práce v Českých Budějovicích a Odborem implementace projektů Evropského sociálního fondu na regionálních individuálních projektech („Cesta do práce v Jihočeském kraji“, „Dobrá práce v Jihočeském kraji“ a „Máme na to v Jihočeském kraji“).

Také je vhodné rozšířit spolupráci na grantových projektech financovaných z Evropského sociálního fondu, kdy nezisková organizace administruje projekt a Úřad práce v Písku dodává do projektu uchazeče.

## **ZAMĚSTNAVATEL**

Zaměstnavatelům lze doporučit sledovat vypsané výzvy, v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanosti, od Ministerstva práce a sociálních věcí, Ministerstva průmyslu a obchodu, agentury CzechInvest. Zaměstnavatelé mají možnost získat prostředky z Evropského sociálního fondu a tím zvyšovat, v rámci celoživotního vzdělávání, kvalifikaci svých zaměstnanců. Ze strany zaměstnavatelů existuje obava z přílišné administrativy projektu a často ani neví, jaké možnosti jim Evropský sociální fond nabízí. Obavu z náročné administrativy lze vyřešit tím, že zpracování projektu zadají externí firmě (agentuře).

Je vhodné sledovat jak stávající, tak i nové výzvy. Například agentura CzechInvest vyhlásila výzvu Evropského dotačního programu Educa. Již podruhé mají malé, střední i velké průmyslové firmy příležitost získat podporu z Evropské unie na projekty specifického vzdělávání svých zaměstnanců. Žádosti o dotaci do programu Educa bude přijímat agentura CzechInvest do konce října 2011. Ministerstvo práce a sociálních věcí vyhlásilo v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost novou výzvu „Vzdělávejte se pro růst“, která je určena na podporu zaměstnavatelů, zaměstnanců a uchazečů o zaměstnání. Zahájení prvních aktivit se předpokládá ve druhém čtvrtletí 2011. Tato výzva navazuje na úspěšná protikrizová opatření podporující podniky v době krize projektem „Vzdělávejte se!“. Nová výzva podpoří z Evropského sociálního fondu podniky, jimž se podařilo překonat hospodářskou recesi.

## ZÁVĚR

Ve své diplomové práci na téma Využití Evropského sociálního fondu na trhu práce Písecka jsem se zabývala problematikou využívání finančních prostředků z Evropského sociálního fondu v okrese Písek. Cílem diplomové práce bylo využít analýzu pracovního trhu na Písecku k vlastnímu zhodnocení příležitostí v rámci vývoje v oblasti (ne)zaměstnanosti a k řešení zjištěných problémů pomocí podpor z Evropského sociálního fondu. Dalším cílem je zhodnocení míry nezaměstnanosti z hlediska využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a podpor z Evropského sociálního fondu.

Na základě průzkumu trhu práce na Písecku lze dojít k závěru, že získáváním finančních podpor z Evropské unie, především využíváním nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, míra nezaměstnanosti mírně klesá. Okres Písek se podílí na realizaci národních individuálních projektů, regionálních individuálních projektů a grantového projektu. Ke konci roku 2010 byla míra nezaměstnanosti v okrese Písek 8,2 %. V porovnání s celorepublikovou a krajskou mírou nezaměstnanosti byla nižší. V rámci České republiky se okres Písek pohybuje do 16. místa v pořadí okresů s nejnižší mírou nezaměstnanosti. I přes potíže způsobené celosvětovou hospodářskou krizí se zaměstnavatelům na Písecku podařilo, zásluhou Evropského sociálního fondu a Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, stabilizovat výrobu a stavy pracovníků. V průběhu roku 2010 se zásluhou nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti podařilo prostřednictvím Evropského sociálního fondu 542 uchazečů v evidenci, kteří byli ve skupině těžce umístitelných. 391 uchazečů absolvovalo rekvalifikační kurzy hrazené z prostředků tohoto fondu a úspěšnost těchto kurzů byla 63 %. Během roku 2010, díky finanční pomoci Evropského sociálního fondu, ukončilo svoji evidenci 788 uchazečů o zaměstnání. Pokud by tito uchazeči zůstali k 31. 12. 2010 v evidenci, byla by míra nezaměstnanosti ke konci roku 10,7 %. Díky využití finančních prostředků z Evropského sociálního fondu byla skutečná míra nezaměstnanosti 8,2 %. Na trhu práce v Písku tedy došlo ke snížení nezaměstnanosti o 2,5 %.

V následujícím období bude důležité se zaměřit na další čerpání finančních prostředků z Evropského sociálního fondu, protože, jak z předchozích informací vyplývá, je tento fond významným činitelem ovlivňujícím zaměstnanost v okrese Písek. Tento fond není jediným možným nástrojem Evropské unie, který příznivě působí na míru nezaměstnanosti a vytváří nová pracovní místa. V tomto programovacím období lze využít například Programu rozvoje venkova připraveného Ministerstvem zemědělství České republiky ve spolupráci s partnerskými subjekty pro poskytování dotací na zemědělství a rozvoj venkova. Tento program nepatří mezi strukturální fondy Evropské unie, ale může příznivě ovlivnit situaci na pracovním trhu. Program, mimo jiné, podporuje rozšiřování a diverzifikaci ekonomických aktivit ve venkovském prostoru s cílem rozvíjet podnikání, vytvářet nová pracovní místa a snížit míru nezaměstnanosti. Evropská komise, jako součást strategie Evropa 2020, představila iniciativu „Agenda pro nové dovednosti a pracovní místa“. Tato Agenda vytváří 13 akcí zaměřených na reformu trhů práce, na podporu zaměstnatelnosti, zjednodušení přechodů z jednoho pracovního místa na jiné, na zlepšení pracovních podmínek, kvality pracovních míst a na vytváření nových pracovních míst.

V dnešní době je velkou neznámou jaká bude situace s finančními prostředky z Evropské unie po ukončení současného programovacího období, tj. po roce 2013. V Páté zprávě o soudržnosti, která byla vydaná na podzim loňského roku, vnesla Evropská komise návrh na omezení počtu tematických priorit. Evropská unie si pro následující programové období slibuje větší efektivitu kohezní politiky a orientaci na výsledky. Politika soudržnosti a cíle strategie Evropa 2020 by měly být koordinované a soudržné. Hospodářská krize ještě více vyzdvihla úlohu Evropského sociálního fondu, což utvrzuje důležitost pokračovat v uskutečňování jeho cílů.

## **SUMMARY**

The aim of this thesis is to evaluate the opportunities in the development of (un)employment and to solve the established problems using the support of the structural fund of the European Union. The thesis uses the analysis of the labour market of the Písek region. It focuses on one of the two structural funds of the EU – European Social Fund, and its targets and operational programmes for the period 2007 – 2013. The main function of the European Social Fund is to develop employment, to support social integration of people and equal opportunities with concentration on the growth of the labour market and human resources.

Theoretical part of the thesis uses primarily sources of subject literature, publications released by information centres of the EU, internet resources, laws and annual reports of the labour market situation in Písek in individual years.

The practical part characterizes the Písek region, the labour market, the unemployment rates and evaluation of the working opportunities. Then the thesis evaluates the utilization of the tools of unemployment active politics and of the financial resources of the European Social Fund. On the basis of the obtained resources, data and information, the author presents suggestions for solving the labour market situation in Písek.

# SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

## Literární zdroje

1. ADÁMEK, P. *Aktivní politika zaměstnanosti v EU a ČR*. In Čtyři roky členství zemí střední a východní Evropy v Evropské unii: důsledky a nové výzvy pro národní a regionální trhy práce. Karviná : Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 2008. 967 s. ISBN 978-80-7248-484-3.
2. ALLEN, D. *Policy-Making in the European Union, Fourth Edition*. Helen Wallace and William Wallace, first published 2000, Oxford University Press, p. 610, ISBN 0-19-878242-X.
3. BOHÁČKOVÁ, I., HRABÁNKOVÁ, M. *Strukturální politika Evropské unie*. 1. vyd. Praha : C. H. Beck, 2009. 188s. ISBN 978-80-7400-111-6.
4. BUCHTOVÁ, B. A KOL. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing a.s., 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
5. DOČKAL, V., KANIOK, P. *Základní škola Evropské unie*. 2. vyd. Praha : Tisk MIKADAPRESS s.r.o., Adamov, 2007. 115 s. ISBN 978-80-210-4377-0.
6. FASSMANN M., VINTROVÁ R., A KOL. *Sociální a ekonomické souvislosti integrace České republiky do Evropské unie*. 1. vyd. Praha : Rada vlády ČR pro sociální a ekonomickou strategii, 2002. 375 s. ISBN 80-238-8699-1.
7. FIALA, P., PITROVÁ, M. *Evropská unie*. 1. vyd. Brno : Centrum pro studium demokracie a kultury, 2003. 743 s. ISBN 80-7325-015-2.
8. *Glosář: Instituce, politiky a rozšiřování Evropské unie*. Praha : Informační centrum Evropské unie při Delegaci Evropské komise v České republice, 2001. 159 s. ISBN 80-238-8100-0.
9. GOLA, P. *Evropská unie v otázkách a odpovědích*. 1 vyd. Třebíč : Nakladatelství Radek Veselý, 2003. 114 s. ISBN 80-86376-30-3.
10. HLADKÝ J., LEITMANOVÁ, I. *Mikroekonomie I*. Jihočeská univerzita, Zemědělská fakulta, 1. vyd. České Budějovice, 1997. 93s. ISBN 80-7040-201-6.
11. JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha : Vysoká škola ekonomická v Praze, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9.

12. LEITMANOVÁ, I. *Trh práce EU a ČR: stav a vývoj*. 1. vyd. České Budějovice : Datapartner, 1999. 168 s. ISBN 80-902696-0-5.
13. MAŇÁK, M. *100 otázek a odpovědí o Evropské unii*. Praha : Ministerstvo zahraničních věcí, Ústav mezinárodních vztahů, DECIBEL production, s.r.o., 2000. 84 s. ISBN 80-85864-77-0.
14. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha : Perfekt, Praha., 1994. 151s. ISBN 80-901424-9-4.
15. NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. Vysoká škola ekonomická v Praze, 2002. ISBN 80-245-0350-6.
16. *Program EU pro zaměstnanost a sociální solidaritu na období 2007-2013*. Lucemburk : Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 2007. 12 s. ISBN 92-79-03236-4.

### **Elektronické zdroje**

1. *Aktuality a informace*. Jihočeský kraj [online]. 2011, [cit. 24. 2. 2011]. Dostupné z WWW: <<http://www.kraj-jihocesky.cz/>>.
2. *Bílé knihy* [online]. 2008, [cit. 25. 10. 2008]. Dostupné z WWW: <<http://www.euroskop.cz/200/322/clanek/bile-knihy/>>.
3. CABRNOCH, M. *Politika zaměstnanosti. Sociální politika* [online]. 2005, [cit. 4. 2. 2009]. Dostupné z WWW: <[http://www.cabrnoch.cz/index.php/2005/10/17/politika\\_zamestnanosti](http://www.cabrnoch.cz/index.php/2005/10/17/politika_zamestnanosti)>.
4. *Držet krok s vývojem* [online]. 2008, [cit. 18. 11. 2008]. Dostupné z WWW: <[http://europa.eu/pol/socio/overview\\_cs.htm](http://europa.eu/pol/socio/overview_cs.htm)>.
5. *Evropský sociální fond* [online]. 2008, [cit. 29. 12. 2010]. Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>>.
6. *Evropský sociální fond* [online]. 2008, [cit. 5. 11. 2008]. Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz/clanek.php?lg=1&id=1>>.
7. *Funkce EU – politika zaměstnanosti* [online]. 2008, [cit. 18. 11. 2008]. Dostupné z WWW: <<http://www.finance.cz/evropska-unie/informace/soucasnost/funkce-2/>>.
8. *Charakteristika okresu Písek* [online]. 2009, [cit. 26. 2. 2011]. Dostupné z WWW: <[http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/charakteristika\\_okresu\\_pi](http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_pi)>.

9. *Implementace programu* [online]. 2010, [cit. 29. 12. 2010]. Dostupné z WWW: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/Glosar/I/Implementace-programu>>.
10. *Nezaměstnanost* [online]. 2011, [cit. 24. 2. 2011]. Dostupné z WWW: <<http://www.finance.cz/ekonomika/prace/nezamestnanost/>>.
11. *Operační programy 2007 - 2013* [online]. 2008, [cit. 29. 12. 2010]. Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz/07-13>>.
12. *Pila, křovinořez, sekačka – práce bude brnkačka* [online]. 2011, [cit. 19. 3. 2011]. Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz/projekty/pila-krovinorez-sekacka-prace-bude-brnkacka>>.
13. *Písecko* [online]. 2007, [cit. 2. 3. 2011]. Dostupné z WWW: <<http://www.mavlast.cz/turisticka-podoblast.pisecko>>.
14. *Počet nezaměstnaných pomalu klesá* [online]. 2010, [cit. 24. 2. 2011]. Dostupné z WWW: <<http://www.penizenavic.cz/cs/magazin/prace-a-podnikani/pocet-nezamestnanych-pomaluklesa/>>.
15. *Politiky EU – Zaměstnanost* [online]. 2008, [cit. 28. 11. 2008]. Dostupné z WWW: <<http://www.euroskop.cz/688/sekce/zamestnanost/>>.
16. *Popis projektu. Most do budoucnosti* [online]. 2011, [cit. 19. 3. 2011]. Dostupné z WWW: <<http://most.fokus-pisek.cz/>>.
17. *Průmyslová zóna v Písku* [online]. 2011, [cit. 18. 3. 2011]. Dostupné z WWW: <<http://www.registrpisecka.cz/index.php?akce=kategorie&ide=10>>.
18. *Rovnováha flexibility a jistoty* [online]. [cit. 25. 2. 2009]. Dostupné z WWW: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102&langId=cs>>.
19. *Severní průmyslová zóna Písek – Čížovská* [online]. 2010, [cit. 24. 2. 2011]. Dostupné z WWW: <[http://www.mesto-pisek.cz/user\\_data/zpravodajstvi/obrazky](http://www.mesto-pisek.cz/user_data/zpravodajstvi/obrazky)>.
20. *Strukturální fondy* [online]. 2006, [cit. 25. 2. 2011]. Dostupné z WWW: <<http://www.euractiv.cz/strukturalni-fondy>>.
21. *Umanutý zavináč* [online]. 2011, [cit. 22. 3. 2011]. Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz/projekty/umanuty-zavinac>>.
22. *Úvodní slovo. Cesta do práce v Jihočeském kraji* [online]. 2011, [cit. 19. 3. 2011]. Dostupné z WWW: <<http://www.cestadoprace.cz/>>.



23. *Úvodní slovo. Dobrá práce v Jihočeském kraji* [online]. 2011, [cit. 19. 3. 2011]. Dostupné z WWW: <<http://www.dobraprace.net/>>.
24. *Výbor pro zaměstnanost* [online]. 2008, [cit. 2. 11. 2008]. Dostupné z WWW: <[http://ec.europa.eu/ceskarepublika/information/glossary/term\\_183\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/ceskarepublika/information/glossary/term_183_cs.htm)>.
25. *Základní informace o úřadu práce* [online]. 2010, [cit. 18. 3. 2011]. Dostupné z WWW: <[http://portal.mpsv.cz/sz/local/rk\\_info/uprkpopis](http://portal.mpsv.cz/sz/local/rk_info/uprkpopis)>.
26. *Zaměstnanost a sociální věci* [online]. Brusel : Evropská unie, 2011, [cit. 26. 1. 2011]. Dostupné z WWW: <[http://europa.eu/pol/socio/index\\_cs.htm](http://europa.eu/pol/socio/index_cs.htm)>.
27. *Zaměstnanost, sociální politika, zdraví a ochrana spotřebitele* [online]. 2008, [cit. 10. 2. 2008]. Dostupné z WWW: <<http://www.eu2009.cz/cz/eu-policies/employment-social-policy-health-and-consumer-affairs-council/zamestnanost--socialni-politika--zdravi-a-ochrana-spotrebitele-665/>>.

#### **Úřad práce v Písku**

1. *Situace na trhu práce v okrese Písek v roce 2008* [online]. 2008, [cit. 26. 2. 2011]. Dostupné z WWW: <[http://portal.mpsv.cz/sz/local/pi\\_info/statpis/situace/situaceipo108.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/local/pi_info/statpis/situace/situaceipo108.pdf)>.
2. *Situace na trhu práce v okrese Písek v roce 2009* [online]. 2009, [cit. 26. 2. 2011]. Dostupné z WWW: <[http://portal.mpsv.cz/sz/local/pi\\_info/statpis/situace/Ipol09.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/local/pi_info/statpis/situace/Ipol09.pdf)>.
3. *Situace na trhu práce v okrese Písek v roce 2010* [online]. 2010, [cit. 26. 2. 2011]. Dostupné z WWW: <[http://portal.mpsv.cz/sz/local/pi\\_info/statpis/situace/rocni10.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/local/pi_info/statpis/situace/rocni10.pdf)>.
4. *Veřejné služby zaměstnanosti*. Informační materiál MPSV, Praha, 2010, 1. vyd. 24 s.
5. Zákon č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě.
6. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.
7. Závěrečná konference RIP, Cesta do práce v Jihočeském kraji a Dobrá práce v Jihočeském kraji, 22. 2. 2011, Kulturní centrum Bazilika, České Budějovice

# PŘEHLED POUŽITÝCH ZKRATEK

<b>a. s.</b>	Akciová společnost
<b>APZ</b>	Aktivní politika zaměstnanosti
<b>ČR</b>	Česká republika
<b>ČSÚ</b>	Český statistický úřad
<b>DSO</b>	Dobrovolný svazek obcí
<b>EAFRD</b>	Evropský zemědělský fond pro rozvoj venkova
<b>EAGGF</b>	Evropský zemědělský garanční a podpůrný fond
<b>EFF</b>	Evropský rybářský fond
<b>EHP</b>	Evropský hospodářský prostor
<b>EK</b>	Evropská komise
<b>EP</b>	Evropský parlament
<b>ERDF</b>	Evropský fond regionálního rozvoje
<b>ES</b>	Evropské společenství
<b>ESF</b>	Evropský sociální fond
<b>ESVO</b>	Evropské sdružení volného obchodu
<b>ESZ</b>	Evropská strategie zaměstnanosti
<b>EU</b>	Evropská unie
<b>EÚD</b>	Evropský účetní dvůr
<b>EUR</b>	Evropská měnová jednotka
<b>FIFG</b>	Finanční nástroj na podporu rybolovu
<b>FS</b>	Fond soudržnosti
<b>GmbH</b>	Společnost s ručením omezeným
<b>HDP</b>	Hrubý domácí produkt
<b>HSS</b>	Politika hospodářské a sociální soudržnosti
<b>ICT</b>	Informační a komunikační technologie
<b>ILO</b>	Mezinárodní organizace práce
<b>IT</b>	Informační technologie
<b>MC</b>	Mateřské centrum
<b>MD</b>	Mateřská dovolená

<b>MF</b>	Ministerstvo financí
<b>MPSV</b>	Ministerstvo práce a sociálních věcí
<b>NIP</b>	Národní individuální projekt
<b>NKÚ</b>	Nejvyšší kontrolní úřad
<b>NUTS</b>	Nomenklatura územních statistických jednotek
<b>o. p. s.</b>	Obecně prospěšná společnost
<b>o. s.</b>	Občanské sdružení
<b>OP LZZ</b>	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
<b>OP PA</b>	Operační program Praha – Adaptabilita
<b>OP RLZ</b>	Operační program Rozvoj lidských zdrojů
<b>OP VK</b>	Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost
<b>OP</b>	Operační program
<b>ORP</b>	Obec s rozšířenou působností
<b>OSN</b>	Organizace spojených národů
<b>OSVČ</b>	Osoba samostatně výdělečně činná
<b>PC</b>	Osobní počítač
<b>RD</b>	Rodičovská dovolená
<b>RIP</b>	Regionální individuální projekt
<b>s. r. o.</b>	Společnost s ručením omezeným
<b>SO</b>	Střední odborné
<b>SOU</b>	Střední odborné učiliště
<b>SŠ</b>	Střední škola
<b>SÚPM</b>	Společensky účelná pracovní místa
<b>SWOT</b>	Analýza silných a slabých stránek, příležitostí a ohrožení
<b>SZP</b>	Společná zemědělská politika
<b>THP</b>	Technicko-hospodářský pracovník
<b>ÚP</b>	Úřad práce
<b>ÚSO</b>	Úplné střední vzdělání s maturitou
<b>VPP</b>	Veřejně prospěšné práce
<b>VŠ</b>	Vysoká škola
<b>ZP</b>	Zdravotně postižení

# SEZNAM GRAFŮ, OBRÁZKŮ A TABULEK

Graf 1 Vývoj nezaměstnanosti v České republice.....	27
Graf 2 Vývoj dvou skupin obyvatel v okrese Písek .....	37
Graf 3 Vývoj nezaměstnanosti v letech 2008 – 2010 (%) .....	42
Graf 4 Počet účastníků projektu v jednotlivých ÚP v Jihočeském kraji.....	65

Obrázek 1 Politika zaměstnanosti pomáhá snižovat počet nezaměstnaných.....	12
Obrázek 2 Mapa České republiky s jednotlivými kraji .....	29
Obrázek 3 Mapa Jihočeského kraje s jednotlivými okresy .....	31
Obrázek 4 Lokalizace průmyslové zóny Písek - Čížovská .....	48

Tabulka 1 Vývoj míry nezaměstnanosti v České republice (%) .....	28
Tabulka 2 Vývoj počtu obyvatel v okrese Písek.....	36
Tabulka 3 Struktura obyvatel okrese Písek .....	37
Tabulka 4 Vývoj průměrného věku obyvatel v okrese Písek.....	38
Tabulka 5 Vývoj volných pracovních míst v letech 2008 - 2010.....	39
Tabulka 6 Počet uchazečů na 1 volné místo v letech 2008 - 2010.....	40
Tabulka 7 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Písek (%).....	41
Tabulka 8 Struktura uchazečů podle pohlaví (%) .....	42
Tabulka 9 Struktura uchazečů podle věku (%).....	43
Tabulka 10 Struktura uchazečů podle pracovních kategorií (%).....	43
Tabulka 11 Struktura uchazečů podle vzdělání (%).....	44
Tabulka 12 Struktura uchazečů podle délky nezaměstnanosti (%).....	44
Tabulka 13 Podíl osob se ZP na celkovém počtu uchazečů (%).....	46
Tabulka 14 Shrnutí výstupů projektu „Cesta do práce v Jihočeském kraji“ .....	64
Tabulka 15 Uplatnění účastníků projektu „Cesta do práce v Jihočeském kraji“ ..	64
Tabulka 16 Shrnutí výstupů projektu „Dobrá práce v Jihočeském kraji“ .....	67
Tabulka 17 Počet účastníků projektu z hlediska jednotlivých ÚP, pohlaví a věku	67